



Gehandicaptenzorg 2024 Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 18 maart 2024 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Gehandicaptenzorg

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van CAOP namens de partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partijen ter ener zijde: Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) en MEE NL;

Partijen ter andere zijde: CNV Connectief, FNV, NU'91, Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek (FBZ), te weten: Ergotherapie Nederland (EN), Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie (KNGF), Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD), Nederlandse Associatie Physician Assistants (NAPA), Nederlands Instituut van Psychologen (NIP), Nederlandse Vereniging van Mondhygiënist(en) (NVM), Nederlandse Vereniging voor Beeldende Therapie (NVBT), Nederlandse Vereniging van Diëtisten (NVD), Nederlandse Vereniging voor Dans Therapie (NVDAT), Nederlandse Vereniging voor Dramatherapie (NVDT), Nederlandse Vereniging voor Gezondheidszorgpsychologie en haar specialismen (NVGzP), Nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen (NVO), Nederlandse Vereniging voor Klinische Fysica (NVKF), Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie (NVLF), Optometristen Vereniging Nederland (OVN), Vereniging van Psychodiagnostisch Werkenden (VVP), Nederlandse Vereniging voor Psychomotorische Therapie (NVPMT), Nederlandse Vereniging voor Psychomotorische Kindertherapie (NVPMTK), Vereniging van Oefentherapeuten Cesar en Mensendieck (VvOCM), Nederlandse Vereniging voor Muziektherapie (NVvMT), Nederlandse Vereniging VanSpeltherapeuten (NVVS), Vereniging van Geestelijk VerZorgers (GVZ) en Vereniging Hoger Personeel Zorg (VHP Zorg).

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV en V is bepaald:

1. Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Begripsbepalingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

a. *De werkgever:*

1. Een (zorg en/of jeugdhulp) aanbieder, zijnde een rechtspersoon, die al dan niet samen met één of meer andere rechtspersonen, één of meer organisatie(s) in stand houdt met als doelstelling: het verlenen van zorg- en dienstverlening en/of ondersteuning aan mensen met een
 - lichamelijke handicap en/of
 - verstandelijke handicap en/of
 - zintuiglijke handicap.
2. De rechtspersoon die is opgericht door één of meer rechtsperso(o)n(en) als bedoeld in lid 1 met het oogmerk uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten te verlenen aan deze laatstgenoemde rechtsperso(o)n(en), welke diensten bestaan uit werkzaamheden die gebruikelijk bij de (zorg en/of jeugdhulp) aanbieder als bedoeld in lid 1 worden of werden verricht.
3. De rechtspersoon Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland.
4. De rechtspersoon die een organisatie beheert die tot doel heeft het verlenen van cliëntenonder-



steuning aan mensen met een beperking of chronische ziekte en hun ouders/ verwanten (voorheen de Sociaal-Pedagogische Diensten).

- b. *De werknemer*: De persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de onder a genoemde werkgever, met uitzondering van de persoon die:
- ambtenaar is in de zin van de Wet Privatisering ABP;
 - de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - alleen dan wel tezamen met één of meer anderen eindverantwoordelijk is voor de dagelijkse leiding van deze (zorg en/of jeugdhulp) aanbieder;
 - incidenteel gedurende een korte periode in de schoolvakanties werkzaam is voor een periode niet langer dan maximaal 6 weken achtereen;
 - uurdocent is;
 - werkzaam is uitsluitend ter vervulling van een stage.
- c. *Relatiepartner*:
- a. Een persoon met wie de ongehuwde werknemer blijkens een door een notaris opgesteld stuk een gemeenschappelijke huishouding voert vanaf een daarin vermelde datum, en met wie hij blijkens uittreksels uit het bevolkingsregister vanaf die datum op hetzelfde adres woont, tenzij er tussen hen bloed- of aanverwantschap in de rechte lijn bestaat.
- b. De persoon met wie de ongehuwde werknemer krachtens de Wet Geregistreerd Partnerschap een geregistreerd partnerschap heeft.
- d. *Het salaris*: Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen brutomaandloon, exclusief de eindejaarsuitkering, de vakantietoelage en de in de hoofdstukken 4, 7, 8, 9 en 10 genoemde vergoedingen.
- e. *Het uurloon*: Het bedrag dat wordt verkregen door het salaris zoals gedefinieerd in artikel 1:1 sub d, bij een volledig dienstverband te vermenigvuldigen met 12 en te delen door 1.878. (Bij een contract van 38 uur per week delen door 1.983 en bij een contract van 40 uur per week delen door 2.087 uren).
- f. *Volledig dienstverband*: Een dienstverband van 1.878 uur per jaar.
- g. *Feestdagen*: Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, Eerste en Tweede Kerstdag, 5 mei en Koningsdag alsmede de bijzondere feest- en gedenkdagen door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.
- h. *Overleg Arbeidsvoorwaarden Gehandicaptenzorg (OAGz)*: Het door de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland enerzijds en FNV, CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief, FBZ en NU'91 anderzijds in het leven geroepen overlegorgaan.
- i. *WOR*: Wet op de Ondernemingsraden.
- j. *Personeelsvertegenwoordiging*: Medezeggenschapsorgaan dat op basis van artikel 35c WOR is ingesteld.
- k. *Cliënt*: Een natuurlijk persoon ten behoeve van wie de instelling werkzaam is, alsmede de ouders, voogden, kinderen, broers en zussen, mentor en curator van de natuurlijke persoon.

Artikel 1:2 Werkingssfeer en ontheffing van de CAO

1. Deze CAO is van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever als bedoeld in artikel 1:1 sub a en de werknemer als bedoeld in artikel 1:1 sub b.
2. Indien de werkgever als bedoeld in artikel 1:1 sub a tevens een andere organisatie op het gebied van de zorg- en welzijn beheert, die onder de werkingssfeer van een andere CAO valt, is de CAO Gehandicaptenzorg niet van toepassing op de werknemers werkzaam in die andere organisatie.
3. Indien de werkgever als bedoeld in artikel 1:1 sub a tevens valt onder de werkingssfeer van een andere CAO, kan de werkgever een verzoek indienen bij CAO-partijen bij de CAO Gehandicaptenzorg gericht op ontheffing van de gehele CAO voor alle of een gedeelte van de werknemers. De procedure voor ontheffing is opgenomen in bijlage 3 van deze CAO.
4. CAO-partijen kunnen in geval van een zwaarwegend belang van de werkgever in het kader van de dienstverlening aan cliënten dan wel in geval van een door het OAGz aangewezen experiment waar de werkgever aan wil deelnemen, ontheffing verlenen van de toepassing van (onderdelen van) deze CAO. De procedure voor ontheffing is opgenomen in bijlage 3 van deze CAO.
5. Indien sprake is van strijdigheid van de werkingssfeer van deze CAO met een andere bindende regeling van arbeidsvoorwaarden, zijn partijen bij deze CAO bevoegd in overleg met partijen bij die andere regeling een oplossing vast te stellen.

Artikel 1:3 Karakter van de CAO

1. De bepalingen van deze CAO vinden slechts toepassing indien en voor zover zij niet met dwingendrechtelijke wetsbepalingen in strijd zijn.



2. Van de bepalingen in deze CAO mag afgeweken worden indien de betreffende CAO-regeling dit toestaat en indien aan de daarvoor geldende voorwaarden wordt voldaan. Afwijkingen van de CAO in strijd met het in de vorige volzin bepaalde zijn nietig.
3. Over onderwerpen die niet in deze CAO zijn geregeld, kunnen werkgever en werknemer afspraken maken voor zover deze niet in strijd zijn met de wet.
4. Partijen bij de CAO kunnen op verzoek van de werkgever toestemming verlenen van deze CAO af te wijken ten behoeve van fiscale regelingen waarbij sprake is van verrekeningen met arbeidsvoorwaarden.

Artikel 1:4 Gezinshuisouders

1. De werkgever kan voor gezinshuisouders in dienstverband een passende arbeidsvoorwaardelijke regeling maken waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke arbeidsomstandigheden en verzekeringstechnische zaken.
2. Deze regeling mag afwijken van de bepalingen uit hoofdstuk 6 tot en met 9 van de CAO mits geen strijd ontstaat met dwingendrechtelijke wetgeving.
3. De regeling kan alleen tot stand komen in dialoog met de betrokken gezinshuisouders en met instemming van de ondernemingsraad.

Artikel 1:5 Gesubsidieerde arbeid

1. De bepalingen van de CAO zijn van toepassing op een werknemer van wie is vastgesteld dat hij met voltijdse arbeid niet zelfstandig in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel behoort tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, met uitzondering van:
 - a. artikel 2:1 lid 2 sub i;
 - b. artikel 2:6;
 - c. artikel 4:1 t/m 4:4, 4:7 t/m 4:9 en 4:11 t/m 4:15;De werknemer als bedoeld in dit lid ontvangt het voor hem geldende wettelijk minimum(jeugd)loon.
2. Voor de arbeidsbeperkte werknemer die met een wettelijke voorziening in staat is om met voltijdse arbeid ten minste 100% van het wettelijk minimumloon te verdienen – en waarvoor de werkgever niet in aanmerking komt voor een loonkostensubsidie (of loonsuppletie) – zijn de reguliere loonschalen van toepassing.
3. Bij de aanstelling van een werknemer met een gesubsidieerde arbeidsplaats dient de werkgever voorts de volgende regels in acht te nemen:
 - a. de salariëring van de werknemer vindt plaats op basis van het wettelijk minimum(jeugd)loon;
 - b. de werkgever draagt zorg voor het creëren van duurzame arbeidsplaatsen met aandacht voor scholing en begeleiding, die de werknemer met een gesubsidieerde arbeidsplaats in staat zullen moeten stellen tijdens het werken op de gesubsidieerde arbeidsplaats zoveel mogelijk kennis en vaardigheden te verwerven;
 - c. voorts gelden voor de in lid 1 van dit artikel bedoelde arbeidsrelatie de subsidievoorwaarden welke genoemd staan in de Participatiewet en in de op basis van deze wet opgestelde subsidievoorwaarden van de subsidieverstreckende gemeente;
4. Artikel 1:5 is niet van toepassing indien de werkgever voor de werknemer op grond van het in artikel 4:1 lid 3 genoemde ontheffing heeft aangevraagd en verkregen voor het uitbetalen van het op de werknemer van toepassing zijnde wettelijk minimumloon (loondispensatie).
5. Voor de werknemers met een gesubsidieerde arbeidsplaats die al op 31 december 2003 bij hun huidige werkgever een dienstbetrekking op grond van de Wet inschakeling werkzoekenden of het Besluit In- en Doorstroombanen hadden, gelden per 1 januari 2004 in afwijking van lid 3 van dit artikel de bepalingen van artikel 16:4.

Artikel 1:7 Toepassing CAO op relatiepartner

1. De bepalingen van de CAO die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer, zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een relatiepartner als bedoeld in artikel 1:1 sub c, mits voldaan aan het gestelde in het volgende lid en voor zover dat wettelijk mogelijk is.



2. De werknemer dient hetzij bij indiensttreding, hetzij wanneer hij een gemeenschappelijke huishouding gaat voeren, de schriftelijke bewijsstukken te overleggen die aantonen dat er sprake is van een gemeenschappelijke huishouding met een persoon die krachtens artikel 1:1 sub c als relatiepartner wordt aangemerkt.
3. Is aan het gestelde in lid 1 en 2 voldaan, dan wordt de relatiepartner voor de toepassing van deze CAO als echtgenoot/echtgenote aangemerkt en worden onder bloed- en aanverwanten mede begrepen bloed- en aanverwanten van de relatiepartner van de werknemer.
4. De werknemer dient het feit van beëindiging van de relatie binnen een maand – te rekenen vanaf de dag waarop de beëindiging heeft plaatsgevonden – schriftelijk aan de werkgever mede te delen.

2. Het aangaan en beëindigen van de arbeidsovereenkomst

Artikel 2:1 Vastlegging en inhoud arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk of digitaal aangegaan en gewijzigd. De werkgever draagt zorg dat beide partijen binnen twee weken na het sluiten of wijzigen van de overeenkomst een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangen van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan.
2. De overeenkomst vermeldt onder andere:
 - a. de naam, vestigingsplaats en het adres van de werkgever;
 - b. de naam, voornamen, geboortedatum, woonplaats en het adres van de werknemer;
 - c. de datum van indiensttreding;
 - d. de functie die door de werknemer zal worden vervuld en de toepasselijke functiebeschrijving;
 - e. de vermelding of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde dan wel voor bepaalde tijd is aangegaan onder opgave van de tijdsperiode;
 - f. de proeftijd in de zin van artikel 7:652 juncto artikel 7:676 BW, indien zo'n proeftijd is overeengekomen;
 - g. de arbeidsduur per jaar (gemiddeld aantal uur per week of een arbeidsduur, op basis van de systematiek zoals de werkgever die in een regeling heeft vastgesteld met instemming van de ondernemingsraad op basis van artikel 6:1 van deze CAO);
 - h. de wijze waarop de werktijden zijn geregeld;
 - i. het salaris en de salarisschaal bij het aangaan van de dienstbetrekking overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 4 Functiewaardering, salariering en vakantietoeslag;
 - k. al of niet de verplichting tot verhuizing;
 - l. nevenfuncties bij indiensttreding;
 - o. bijzondere regelingen en afspraken die van toepassing zijn, voor zover die niet aan te merken zijn als afwijkingen in de zin van artikel 1:3;
 - p. of de werknemer deelneemt aan de collectieve ziektekostenregeling;
 - q. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht.

Artikel 2:3 Duur van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt als regel voor onbepaalde tijd aangegaan.
2. De werkgever kan in afwijking van het bepaalde in lid 1 met de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan op basis van een regeling waarmee de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging conform artikel 27 WOR heeft ingestemd.
3. Het beleid over de verhouding vaste en tijdelijke arbeidsovereenkomsten en de opvolging van een tijdelijke arbeidsovereenkomst door een vaste arbeidsovereenkomst, is onderwerp van gesprek tussen de werkgever en de ondernemingsraad.

Artikel 2:3a Verlengde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

1. Op een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW van toepassing.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1, is artikel 7:668a BW niet van toepassing op tijdelijke arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend worden aangegaan omwille van educatie niet zijnde een BBL-opleiding.

Artikel 2:4 Nulurencontracten

1. Het gebruik van nulurencontracten wordt maximaal teruggedrongen.



2. Nulurencontracten worden niet gebruikt tenzij sprake is van:
 - situaties waarin sprake is van onplanbare en/of onvoorzienbare cliëntvragen en/of
 - situaties waarin sprake is van onplanbare en/of onvoorzienbare uitval van personeel.
3. Eén keer per jaar overlegt de werkgever met de ondernemingsraad over de inzet van oproepkrachten.
4. Op verzoek van de werknemer wordt zijn nulurencontract voor onbepaalde tijd omgezet in een contract met vaste uren, tenzij het bedrijfseconomisch belang dit in de weg staat.

Artikel 2:5 Einde van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst eindigt:
 - a. met wederzijds goedvinden;
 - b. wanneer de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - c. van rechtswege door het verstrijken van de termijn of door de beëindiging van de werkzaamheden, waarvoor de overeenkomst is aangegaan;
 - d. in geval van een overeenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging met inachtneming van artikel 2:6;
 - e. door beëindiging om dringende redenen, als bedoeld in de artikelen 7:678 en 7:679 BW;
 - f. door ontbinding door de kantonrechter ingevolge artikel 7:671b of 7:671c BW;
 - g. terstond, door eenzijdige beëindiging door de werkgever of werknemer tijdens een schriftelijk overeengekomen proeftijd zoals bedoeld in artikel 2:1 lid 2 sub f;
 - h. van rechtswege in geval van overlijden van de werknemer;
 - i. op de eerste dag van de volgende kalendermaand, indien de werknemer die de arbeidsovereenkomst in verband met een bevalling wenst te beëindigen dit schriftelijk en uiterlijk 10 kalenderdagen na de bevalling aan de werkgever heeft medegedeeld;
 - j. op het tijdstip waarop van het recht op de overbruggingsuitkering ingevolge de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn gebruik wordt gemaakt, tenzij de werknemer en werkgever in onderling overleg schriftelijk anders overeenkomen. Werkgever en werknemer overleggen daartoe uiterlijk drie maanden voor de datum waarop de werknemer gebruik wenst te maken van de overbruggingsuitkering. De werknemer dient hiertoe tijdig aan de werkgever te melden dat hij gebruik zal gaan maken van de overbruggingsuitkering.
2. In geval het bepaalde in lid 1 sub b van toepassing is, eindigt de overeenkomst op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij voorafgaand aan deze datum in overleg tussen werkgever en werknemer een andere einddatum is overeengekomen.

Artikel 2:6 Opzegging

1.
 - a. In geval van opzegging, als bedoeld in artikel 2:5 lid 1 d of, indien in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een bepaling over tussentijdse opzegging is opgenomen, zijn de wettelijke bepalingen omtrent opzegtermijnen van toepassing, tenzij in deze CAO uitdrukkelijk anders wordt bepaald.
 - b. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt als bedoeld in sub a, dient zulks schriftelijk te geschieden.
2. Op grond van artikel 7:672 BW is bij verlenging van de opzegtermijn voor de werknemer, de opzegtermijn voor de werknemer en de werkgever gelijk indien de opzegtermijn niet langer is dan 3 maanden. Bij een langere opzegtermijn dan 3 maanden is de opzegtermijn van de werkgever twee keer zo lang als de opzegtermijn van de werknemer.
3. De datum van ingang van het ontslag als in dit artikel bedoeld is de eerste van de kalendermaand.

Artikel 2:7 Op non-actiefstelling

1. De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste 3 weken op non-actief stellen, indien naar het oordeel van de werkgever de voortgang van de werkzaamheden – door welke oorzaak dan ook – ernstig wordt belemmerd. De termijn die hierbij in acht wordt genomen dient zo beperkt mogelijk te zijn, echter zo lang als nodig is om oplossingen tot stand te brengen. Indien dit na de termijn van 3 weken nog niet mogelijk is, dan kan de termijn na overleg met de werknemer of diens raadsman in beginsel met maximaal 6 weken worden verlengd. Indien oorzaken die buiten de invloedssfeer van de werkgever liggen dit noodzakelijk maken, kan de werkgever deze termijn voor een langere duur dan 6 weken gemotiveerd verlengen. Nadat een ontslagprocedure in gang is gezet, kan de werkgever de op non-actiefstelling telkens met een door hem te bepalen



termijn verlengen, zulks tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt dan wel de ontslagprocedure is geëindigd.

2. Het besluit tot op non-actiefstelling alsmede het besluit tot verlenging ervan wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de werknemer medegedeeld onder vermelding van de redenen waarom deze maatregel is vereist.
3. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van alle overige rechten voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst/CAO.
4. De werkgever is gedurende de periode van op non-actiefstelling gehouden te bevorderen dat de werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten.
5. Na het verstrijken van de periode van op non-actiefstelling is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten.
6. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Artikel 2:8 Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste een week met behoud van salaris schorsen, om zodanig ernstige redenen dat voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet langer verantwoord is. De schorsing wordt onverwijld, gemotiveerd en bij aangetekend schrijven aan de werknemer ter kennis gebracht of bevestigd.
2. De werknemer wordt binnen 4 dagen na dagtekening van het aangetekend schrijven (zaterdagen, zondagen en feestdagen niet meegerekend) in de gelegenheid gesteld zich tegenover de werkgever te verantwoorden. Hij kan zich daarbij door een raadsman doen bijstaan.
3. De werkgever kan de schorsing éénmaal met ten hoogste een week verlengen. De werkgever kan niet gelijktijdig met het uitspreken van de eerste schorsing deze schorsing terstond verlengen.
4. Ingeval inmiddels een ontslagprocedure bij het UWV door de werkgever in gang is gezet of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de rechter of het scheidsgerecht is ingediend, kan de schorsing worden verlengd tot de datum van ingang van het ontslag of beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
5. In geval van verlenging van de schorsing behoudt de werknemer zijn salaris.
6. De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van de instelling te ontzeggen voor zover geen betrekking hebbende op de leefruimte van de werknemer.
7. Ingeval mocht blijken dat de werknemer kennelijk ten onrechte door de werkgever werd geschorst, zal de werkgever op verlangen van de werknemer deze openlijk rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

Artikel 2:9 Uitkering bij overlijden

1. In geval van overlijden van de werknemer wordt door de werkgever aan:
 - a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, en bij ontstentenis van deze aan;
 - b. diens minderjarige kinderen, en bij ontstentenis van deze aan;
 - c. degene ten aanzien van wie de werknemer grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde,een uitkering verstrekt op basis van diens laatstgenoten salaris over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde volle kalendermaand na de maand waarin het overlijden plaatsvond.
2. Indien de overledene geen betrekking nalaat als hierboven genoemd, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of de personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
3. De overlijdensuitkering als bedoeld in het eerste lid wordt verminderd met het bedrag der uitkering ter zake van overlijden krachtens de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsver-



zekering of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

3. Algemene verplichtingen werkgever en werknemer

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Artikel 3:1 Algemeen

De werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.

Artikel 3:2 Geheimhouding

De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn hoedanigheid als werkgever bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

Artikel 3:5 Vergoeding schade aan werknemer

Onverminderd de wettelijke aansprakelijkheid van de werkgever voor de schade die de werknemer in de uitvoering van zijn werkzaamheden lijdt, gelden onderstaande bepalingen.

1. Materiële schade welke aan de werknemer is toegebracht door een cliënt en welke redelijkerwijs niet kon worden voorkomen, wordt door de werkgever op basis van de vervangingswaarde vergoed, conform de onderstaande bepalingen.
2. Onder materiële schade wordt ten dezen uitsluitend verstaan:
 - a. schade aan goederen van de werknemer;
 - b. schade ten gevolge van verwonding, voorzover het betreft herstelkosten en kosten wegens blijvende invaliditeit, een en ander voor ten hoogste 24 maanden, te rekenen vanaf de dag waarop de schadeveroorzakende gebeurtenis plaatsvond.De onder a en b genoemde schaden worden tezamen vergoed tot een maximum van € 3000,- per gebeurtenis.
3. Om voor vergoeding in aanmerking te komen dient de werknemer aan te tonen dat:
 - a. een cliënt de schade heeft toegebracht;
 - b. hij op geen andere wijze te dezer zake schadeloos gesteld kan worden;
 - c. de schade is toegebracht in de uitoefening van zijn functie;
 - d. hij zich overigens naar het oordeel van de werkgever genoegzaam heeft verzekerd voor risico's, waarvan zulks gebruikelijk is.
4. Door de werknemer op grond van dit artikel schadeloos te stellen, treedt de werkgever tot een maximum van € 3000,- in de rechten van de werknemer die deze mocht hebben tegenover degene die schade heeft veroorzaakt.
5. De werknemer wordt geacht kleding te dragen c.q. goederen bij zich te hebben die dienstig zijn aan de functie van de werknemer en de kenmerken en risico's van de cliëntenpopulatie van de instelling.

Artikel 3:6 Aangifte na incidenten door derden

Bij incidenten op het gebied van agressie en veiligheid door derden wordt als de werknemer dat wenst door de werkgever aangifte gedaan binnen de mogelijkheden van wet- en regelgeving.

Artikel 3:7 Rechtsbijstand bij in- of externe klachtenprocedure

1. De werkgever voorziet in adequate rechtsbijstand indien de werknemer wordt betrokken in een in- of externe klachtenprocedure, inclusief tuchtrechtprocedure, tenzij er sprake is van nalatigheid of bewuste roekeloosheid.
2. Indien de nalatigheid of bewuste roekeloosheid niet vaststaat, voorziet de werkgever in adequate rechtsbijstand. Blijkt na de (klachten-/tuchtrecht-)procedure dat er sprake is geweest van nalatigheid dan wel bewuste roekeloosheid, dan kan de werkgever besluiten de kosten verbonden aan de verleende rechtsbijstand te verhalen op de werknemer.
3. Dit artikel heeft geen betrekking op strafrechtelijke procedures.

Artikel 3:8 Belangenbehartiging van de werknemer

Onverminderd de bevoegdheid van de werknemer persoonlijk zijn belangen bij de werkgever te



bepaleiten, stelt de werkgever de vertegenwoordiger(s) van de werknemer op een daartoe strekkend verzoek van de werknemer of zijn vertegenwoordiger(s), op korte termijn in de gelegenheid mondeling of schriftelijk de belangen van de werknemer bij de werkgever te bepleiten. De werknemer heeft te allen tijde het recht hierbij aanwezig te zijn.

Artikel 3:9 Detachering

1. Een detachering kan uitsluitend worden aangegaan met instemming van de betrokken werknemer.
2. De werkgever waarbij detachering plaatsvindt, kan slechts treden in rechten en plichten van de werkgever, waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten, indien zulks is geregeld in de detacheringsovereenkomst.
3. Een detacheringsovereenkomst kan uitsluitend schriftelijk worden aangegaan.
4. Een afschrift van de detacheringsovereenkomst dient aan de werknemer te worden verstrekt.

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Artikel 3:10 Algemeen

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen dan wel na te laten wat een goed werknemer in diens plaats zou doen dan wel nalaten.
2. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven, zulks met inachtneming van het doel van de instelling en van hetgeen is neergelegd in een professioneel statuut/beroepscode, zoals dit per beroepsgroep is geformuleerd en door partijen bij deze CAO bekrachtigd.
3. Onverminderd het gestelde in de vorige leden, heeft de werknemer het recht op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten te weigeren. In dit geval draagt de werkgever er zorg voor dat binnen de afdeling van de betrokken werknemer zodanige maatregelen worden getroffen dat dit recht effectueerbaar is. De werkgever draagt zorg voor een adequate informatievoorziening aan alle betrokkenen binnen de afdeling.
4. Binnen redelijke grenzen en voor zover dit uit het belang van het werk, de instelling, dan wel bijzondere omstandigheden voortvloeit, is de werknemer – na overleg – verplicht om voor een maximale duur van 3 maanden in te stemmen met:
 - a. het tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden die in redelijke mate aansluiten bij zijn functie;
 - b. tijdelijke wijzigingen in de regeling van zijn arbeidsduur en/of werktijden, overwerk inbegrepen;
 - c. tijdelijke wijzigingen in de plaats van tewerkstelling.

Artikel 3:11 Geheimhouding

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
2. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die rechtstreeks betrokken zijn bij de uitvoering van de behandelingsovereenkomst (WGBO), het zorgplan (Wzd) dan wel het onderzoeksprotocol (WMO) en degene die optreedt als vervanger van de hulpverlener, voor zover de verstrekking noodzakelijk is voor de door hen in dat kader te verrichten werkzaamheden.

Artikel 3:12 Melding afwezigheid

1. Indien de werknemer door ziekte of anderszins verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen, zo spoedig mogelijk mededeling te (laten) doen aan de werkgever.
2. Zodra het tijdstip bekend is, waarop hervatting van de werkzaamheden mogelijk is, dient de werknemer de werkgever daarvan in kennis te (laten) stellen.



Artikel 3:13 Nevenfuncties

Het is de werknemer niet toegestaan een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie te vervullen of al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten welke redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met zijn functie dan wel met de belangen of het aanzien van de instelling.

Artikel 3:14 Geneeskundig en psychologisch onderzoek

1. Een keuring in verband met het aangaan of wijzigen van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in de Wet op de Medische Keuringen (Staatsblad 1997/365) wordt slechts verricht indien aan de vervulling van de functie waarop die arbeidsovereenkomst betrekking heeft, bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid moeten worden gesteld. Onder medische geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de aspirant-werknemer en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid.
2. De geneeskundige die de keuring verricht, wordt door de werkgever aangewezen en mag geen familie zijn van de aspirant-werknemer.
3. De kosten verbonden aan de keuring komen ten laste van de werkgever. Onder kosten worden tevens begrepen reis- en verblijfskosten van de aspirant-werknemer. Deze worden vergoed conform de voor de werknemers van de werkgever op grond van de CAO geldende regeling.
4. Wanneer aan de aanstelling een psychologisch onderzoek voorafgaat, geschiedt dit door een psycholoog, van wie vaststaat dat hij zich gebonden acht aan de regels van de code vervat in de beroepsethiek voor psychologen, geformuleerd door het Nederlands Instituut van Psychologen. Het bepaalde in de leden 2 en 3 is van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat de arbeids- of organisatiepsycholoog die uitsluitend binnen een personeels- c.q. organisatieafdeling is aangesteld, mede voor het verrichten van selectiewerkzaamheden, het psychologisch onderzoek mag uitvoeren.

Artikel 3:16 Ontoelaatbare handelingen

1. Het is de werknemer verboden:
 - a. direct of indirect deel te nemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen en leveringen;
 - b. direct of indirect geschenken, beloningen of provisie aan te nemen of te vorderen van:
 - instanties of personen ten behoeve van de werkgever werkzaam;
 - leveranciers van de werkgever;
 - instanties of personen met wie hij uit hoofde van zijn functie in aanraking komt.
2. De werknemer zal, behoudens toestemming van de werkgever, geen erfenis of legaat aanvaarden van een persoon, die voor dan wel ten tijde van overlijden was opgenomen in de instelling en geen bloed- of aanverwant tot en met de vierde graad, echtgenoot, of relatiepartner van de werknemer is.
3. Tenzij door de werkgever uitdrukkelijk toestemming is verleend, is het de werknemer verboden geld of goederen, toebehorend aan cliënten als geschenk of in bruikleen te aanvaarden, te kopen, te verkopen, te doen verkopen of te belenen.

4. Functiewaardering, salariering en vakantietoeslag

Artikel 4:1 Functiewaardering FWG

1. De functie van de werknemer wordt door de werkgever ingedeeld in één van de functiegroepen 5 t/m 80 (zie artikel 4:15). De indeling in een functiegroep volgt uit de toepassing van het actuele systeem FWG Gehandicaptenzorg.
2. FWG Gehandicaptenzorg is een vereenvoudigde toepassing van FWG 3.0. Het systeem FWG maakt deel uit van deze CAO. De invoering van de systeemvariant FWG Gehandicaptenzorg is geen aanleiding om de functiebeschrijving en indeling te wijzigen.
3. Lid 1 is niet van toepassing indien en zolang de werkgever voor de werknemer op basis van enige wettelijke regelingen ontheffing heeft aangevraagd en verkregen voor het uitbetalen van het op de werknemer van toepassing zijnde wettelijk minimumloon. De werking van deze bepaling is beperkt tot de periode waarvoor ontheffing is verkregen.



4. De werkgever geeft aan wie binnen de instelling bevoegd is tot het beheer van de applicatie en tot het maken van een indelingsvoorstel met het FWG-systeem (indelers). De werkgever waarborgt een juiste systeemtoepassing en draagt in dit verband zorg voor adequate opleiding en training van toepassers van het FWG-systeem en leden van de Interne Bezwarencommissie (IBC-FWG).
5. De werknemer heeft op verzoek recht op inzage in het systeem FWG Gehandicaptenzorg.
6. De werkgever en werknemer die door de algemeen verbindend verklaring aan deze CAO zijn gebonden hebben recht op inzage om niet in het systeem FWG Gehandicaptenzorg en de relatie hiervan met de indeling van de functie in de functiegroepen. Hiertoe kan een verzoek ingediend worden bij het OAGz (adres secretariaat OAGz zie artikel 13:6 lid 2).
7. Basis voor de indeling is de functiebeschrijving opgesteld conform door CAO-partijen overeengekomen kwaliteitseisen. Deze kwaliteitseisen zijn opgenomen in bijlage 4 FWG-procedures van de CAO. De belangrijkste eisen hieruit zijn:
 - plaats in de organisatie: de functiebeschrijving bevat informatie over de doelstelling van de organisatorische eenheid en/of de functie;
 - functie-inhoud: de functie-inhoud wordt duidelijk, volledig en kort omschreven en geeft een actueel beeld van de daadwerkelijk uitgeoefende functie weer;
 - toelichting per gezichtspunt: per gezichtspunt worden de relevante zaken toegelicht.
8. De procedures voor het wijzigen van de functiebeschrijving en indeling zijn vastgelegd in bijlage 4 FWG-procedures van de CAO.

Artikel 4:2 Algemeen salariëring

1. De salarisschalen staan vermeld in artikel 4:15. De in de salarisschalen opgenomen bedragen gelden bij een volledig dienstverband. Indien een werknemer niet werkzaam is op basis van een volledig dienstverband, vindt salarisbetaling naar rato van de omvang van zijn dienstverband plaats.
2. Het salaris van de in artikel 6:1 genoemde werknemers met een arbeidsduur van meer dan 1.878 uur per jaar, wordt vastgesteld door de in artikel 4:15 genoemde bedragen aan te passen met de factor uren dienstverband/1.878 (bijvoorbeeld 1.983/1.878 of 2.087/1.878).
3. Het salaris van werknemers die een opleiding volgen, wordt vastgesteld overeenkomstig het in Hoofdstuk 5 Leerlingen bepaalde.

Artikel 4:3 Indeling in de salarisschaal

De werkgever bepaalt op grond van de functie-indeling ingevolge artikel 4:1 van de CAO welke salarisschaal voor de werknemer van toepassing is. Het nummer van de salarisschaal correspondeert met het nummer van de functiegroep, waarin de functie van de werknemer is ingedeeld.

Artikel 4:4 Toepassing salarisschalen

1. De werknemer wordt op het bij trede 0 vermelde bedrag uit die schaal, dan wel, indien zijn al dan niet elders verkregen ervaring daartoe aanleiding geeft, op een hoger bedrag uit die schaal ingeschaald.
3. de werknemer van 21 en ouder die wordt ingeschaald in een inpassingsnummer lager dan het wettelijk minimumloon¹ wordt na maximaal één jaar ingeschaald op het eerstvolgende inpassingsnummer binnen de schaal boven het wettelijk minimumloon.

Artikel 4:6 Eindejaarsuitkering

1. Werknemers die op 31 december van een kalenderjaar in dienst zijn bij de werkgever ontvangen van deze werkgever over dat kalenderjaar een eindejaarsuitkering. De hoogte van deze eindejaarsuitkering bedraagt 8,33% van het feitelijk verdiende salaris bij de werkgever in de periode van 1 januari tot en met 31 december van het betreffende kalenderjaar. Het feitelijk verdiende salaris bij de werkgever is het salaris zoals bedoeld in artikel 1:1 sub d. In december 2023 wordt de eindejaarsuitkering eenmalig verhoogd met 0,5% tot 8,83%.

¹ Voor volwassenen vanaf 21 jaar geldt, ingeval het wettelijk minimumloon (voor volwassenen) hoger ligt dan het tabellaris, het wettelijk minimumloon.



2. Indien de arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt vóór 31 december heeft de werknemer recht op een eindejaarsuitkering over het tot dan toe bij de werkgever genoten feitelijk verdiende salaris van het betreffende kalenderjaar.
3. Voor de toepassing van dit artikel geldt dat de werknemer over het feitelijk verdiende salaris in enig kalenderjaar éénmaal recht heeft op eindejaarsuitkering.

Artikel 4:7 Uitbetaling Salaris

1. De werknemer dient uiterlijk 2 dagen, zon- en feestdagen niet meegerekend, voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris over die maand te kunnen beschikken.
2. De vergoedingen als bedoeld in hoofdstuk 7 en hoofdstuk 9 worden uiterlijk aan het einde van de kalendermaand, volgende op die waarin de aanspraken zijn ontstaan, aan de werknemer uitbetaald.
3. Van wijzigingen in het salaris en in de salarisberekening, ontvangt de werknemer telkens schriftelijk, door middel van een specificatie, mededeling.

Artikel 4:8 Periodieke verhogingen

1. Tenzij hierover in de arbeidsovereenkomst anders is bepaald, wordt eenmaal per jaar een salarisverhoging binnen de salarisschaal toegekend.
De periodieke verhoging wordt voor de eerste maal toegekend 1 jaar na indiensttreding dan wel bevordering tot een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep.
2. Indien de toepassing van een systeem van personeelsbeoordeling op grond van het bepaalde in lid 3 van dit artikel naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever besluiten in enig jaar géén dan wel op meerdere momenten in dat jaar een salarisverhoging binnen de salarisschaal toe te kennen.
3. Om uitvoering te kunnen geven aan het gestelde in lid 2, dient de werkgever gebruik te maken van een periodiek systematisch beoordelingssysteem, dat aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - het systeem is voor de hele instelling gebaseerd op dezelfde uitgangspunten;
 - het systeem is voor de werknemer doorzichtig en begrijpelijk;
 - het systeem biedt de werknemer mogelijkheden tot het instellen van beroep;
 - het systeem biedt de werknemer bij een negatieve beoordeling de mogelijkheid voor overleg met de werkgever teneinde in de toekomst negatieve beoordeling zo mogelijk te voorkomen.

Artikel 4:9 Bijzondere toeslagen

1. De werkgever kan een gratificatie toekennen.
2. Indien voor één of meer specifieke functie(s) sprake is van een arbeidsmarktknelpunt, kan in bijzondere gevallen aan de werknemer een tijdelijke toeslag worden toegekend ter grootte van maximaal 10% van het voor de werknemer geldende salaris.
3. Voor zover en zolang naar het oordeel van de werkgever ten aanzien van de functieervulling sprake is van bijzondere omstandigheden kan aan de werknemer een toeslag worden toegekend. Bij toekenning van deze toeslag geldt dat de som van het voor de werknemer geldende salaris en de toeslag ten hoogste het maximum van de naast hogere salarisschaal bedraagt. De toeslag kan echter niet meer bedragen dan maximaal 8 opeenvolgende regelnummers van de inpassingstabel vanaf het voor de werknemer geldende salaris.

Artikel 4:10 Vakantietoeslag

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag bedraagt de vakantietoeslag voor de werknemer die op 31 mei een vol jaar in dienst is geweest 8% van het feitelijk verdiende salaris in de periode van 1 juni tot en met 31 mei daaraan voorafgaand. De vakantietoeslag wordt ten minste berekend op basis van inpassingsnummer 8, naar rato van het dienstverband.
2. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar in de maand mei betaald.
3. Wanneer de werknemer op 31 mei nog geen vol jaar in dienst is geweest, bedraagt de vakantieto-



slag een, aan de duur van de dienstbetrekking tot 31 mei, evenredig deel van het in lid 1 genoemde bedrag.

4. De werknemer, wiens dienstbetrekking eindigt vóór de datum van 31 mei, ontvangt een vakantie-toeslag evenredig aan de duur van de dienstbetrekking sinds de eerste juni daaraan voorafgaande. De vakantietoeslag wordt berekend op basis van het feitelijk verdiende salaris en wordt gelijktijdig met de betaling van het laatste salaris uitbetaald.
5. De leden 2, 3 en 4 zijn niet dwingend van toepassing op werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd.

Artikel 4:11 Bevordering

1. Bij bevordering tot een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep wordt het salaris ontleend aan de salarisschaal van de nieuwe functie, met dien verstande dat het tot dan toe genoten salaris met 2 periodieken wordt verhoogd en het nieuwe salaris tenminste gelijk moet zijn aan het minimum van de salarisschaal van de functie waarnaar de werknemer wordt bevorderd, doch nimmer meer mag bedragen dan het maximum van de bij deze hogere functie behorende schaal.
2. Van het in het lid 1 bepaalde kan door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging volledig worden afgeweken door het vaststellen van een eigen regeling.
3. Lid 1 is ook van toepassing op de Arts voor Verstandelijk Gehandicapten die aansluitend na afronding van zijn opleiding in SBOH-dienstverband een arbeidsovereenkomst aangaat met de werkgever waar hij voorafgaand aan zijn opleiding in dienst was.

Artikel 4:12 Waarneming

1. De werknemer die is aangewezen om anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie, gedurende langere tijd dan 1 maand aaneengesloten een hoger ingedeelde functie geheel of nagenoeg geheel waar te nemen, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding, gelijk aan het verschil tussen zijn huidige salaris en het aanvangssalaris van de hoger ingedeelde functie met een minimum van 2 periodieken. Het salaris vermeerderd met voornoemde vergoeding kan niet meer bedragen dan het maximum van de schaal van de hoger ingedeelde functie die wordt waargenomen.
2. De werknemer die is aangewezen om anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie gedurende langere tijd dan 1 maand aaneengesloten een hoger ingedeelde functie voor tenminste de helft van de dagelijkse arbeidsduur waar te nemen, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding gelijk aan het gestelde in lid 1, welke wordt berekend naar het gedeelte van zijn waarneming.
3. Van het in de leden 1 en 2 bepaalde kan door de werkgever volledig worden afgeweken met instemming van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging door het vaststellen van een eigen regeling.

Artikel 4:13 Gratificatie jubileum

1. De werknemer die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een éénmalige gratificatie ten bedrage van een kwart van het maandsalaris bij 12,5 jaar, de helft van het maandsalaris bij 25 jaar en een vol maandsalaris bij 40 jaar dienst.
2. Op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt ten gevolge van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd heeft de werknemer recht op een gratificatie ten bedrage van de helft van het maandsalaris.

Artikel 4:14 Gevolgen voor het salaris na wijziging indeling

1. Indien na een wijzigingsprocedure op basis van bijlage 4 FWG-procedures van de CAO, een lagere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit het volgende:
 - a. Het salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst wordt bevroren, ingeval het salaris meer bedraagt dan het maximum salaris van de lagere functiegroep vermeerderd met 10%. Dit



bevroren salaris wordt aangepast met de algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor de CAO Gehandicaptenzorg.

- b. De werknemer kan het maximum salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bereiken, voor zover dit het maximum salaris plus 10% behorende bij de lagere functiegroep niet overstijgt.
2. Indien na een wijzigingsprocedure op basis van bijlage 4 FWG-procedures van de CAO, een hogere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit, het volgende:
 - a. De salarisschaal behorend bij de hogere functiegroep wordt van toepassing.
 - b. Bij de vaststelling van het salaris uit de nieuwe salarisschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met het salaris dat per de eerste van voornoemde kalendermaand gold. Wanneer dit bedrag niet in de nieuwe salarisschaal voorkomt, dan geldt het naast hogere bedrag van die salarisschaal.

Artikel 4:15 Salarisschalen functiegroepen per 1 december 2023

Salarisschalen:

Salarisschalen functiegroep 5¹

trede	inpas. nr.	€
0	1	1.900
1	2	1.930
2	3	1.961
3	4	2.027
4	5	2.093
5	6	2.127
6	7	2.180
7	8	2.229
8	9	2.280
9	10	2.338

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is. Dat wil zeggen dat voor jeugdigen tot 21 jaar, voor wie het wettelijk minimum (jeugd)loon lager ligt dan het tabsalaris, het tabsalaris geldt. Voor volwassenen vanaf 21 jaar geldt, ingeval het wettelijk minimumloon (voor volwassenen) hoger ligt dan het tabsalaris, het wettelijk minimumloon.

Salarisschalen functiegroep 10¹

trede	inpas. nr.	€
0	2	1.930
1	3	1.961
2	4	2.027
3	5	2.093
4	6	2.127
5	7	2.180
6	8	2.229
7	9	2.280
8	10	2.338
9	11	2.402
10	12	2.468

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is. Dat wil zeggen dat voor jeugdigen tot 21 jaar, voor wie het wettelijk minimum (jeugd)loon lager ligt dan het tabsalaris, het tabsalaris geldt. Voor volwassenen vanaf 21 jaar geldt, ingeval het wettelijk minimumloon (voor volwassenen) hoger ligt dan het tabsalaris, het wettelijk minimumloon.

Salarisschalen functiegroep 15¹

trede	inpas. nr.	€
0	3	1.961
1	4	2.027
2	5	2.093
3	6	2.127



trede	inpas. nr.	€
4	7	2.180
5	8	2.229
6	9	2.280
7	10	2.338
8	11	2.402
9	12	2.468
10	13	2.541
11	14	2.617

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is. Dat wil zeggen dat voor jeugdigen tot 21 jaar, voor wie het wettelijk minimum (jeugd)loon lager ligt dan het tabelsalaris, het tabelsalaris geldt. Voor volwassenen vanaf 21 jaar geldt, ingeval het wettelijk minimumloon (voor volwassenen) hoger ligt dan het tabelsalaris, het wettelijk minimumloon.

Salarisschalen functiegroep 20¹

trede	inpas. nr.	€
0	4	2.027
1	6	2.127
2	7	2.180
3	8	2.229
4	9	2.280
5	10	2.338
6	11	2.402
7	12	2.468
8	13	2.541
9	14	2.617
10	15	2.686
11	16	2.766

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is. Dat wil zeggen dat voor jeugdigen tot 21 jaar, voor wie het wettelijk minimum (jeugd)loon lager ligt dan het tabelsalaris, het tabelsalaris geldt. Voor volwassenen vanaf 21 jaar geldt, ingeval het wettelijk minimumloon (voor volwassenen) hoger ligt dan het tabelsalaris, het wettelijk minimumloon.

Salarisschalen functiegroep 25

trede	inpas. nr.	€
0	5	2.093
1	7	2.180
2	9	2.280
3	10	2.338
4	11	2.402
5	12	2.468
6	13	2.541
7	14	2.617
8	15	2.686
9	16	2.766
10	17	2.831
11	18	2.911

Salarisschalen functiegroep 30

trede	inpas. nr.	€
0	6	2.127
1	8	2.229
2	10	2.338
3	12	2.468
4	13	2.541
5	14	2.617
6	15	2.686



trede	inpas. nr.	€
7	16	2.766
8	17	2.831
9	18	2.911
10	19	2.986
11	20	3.067

Salarisschalen functiegroep 35

trede	inpas. nr.	€
1	10	2.338
2	12	2.468
3	14	2.617
4	15	2.686
5	16	2.766
6	17	2.831
7	18	2.911
8	19	2.986
9	20	3.067
10	21	3.142
11	22	3.217
12	23	3.294

Salarisschalen functiegroep 40

trede	inpas. nr.	€
2	14	2.617
3	16	2.766
4	17	2.831
5	18	2.911
6	19	2.986
7	20	3.067
8	21	3.142
9	22	3.217
10	23	3.294
11	24	3.369
12	25	3.454
13	26	3.535

Salarisschalen functiegroep 45

trede	inpas. nr.	€
2	16	2.766
3	18	2.911
4	20	3.067
5	21	3.142
6	22	3.217
7	23	3.294
8	24	3.369
9	25	3.454
10	26	3.535
11	27	3.620
12	28	3.694
13	29	3.779
14	30	3.861

Salarisschalen functiegroep 50

trede	inpas. nr.	€
1	19	2.986
2	21	3.142



trede	inpas. nr.	€
3	23	3.294
4	25	3.454
5	27	3.620
6	28	3.694
7	29	3.779
8	30	3.861
9	31	3.939
10	32	4.022
11	33	4.101
12	34	4.185
13	35	4.264

Salarisschalen functiegroep 55

trede	inpas. nr.	€
0	22	3.217
1	24	3.369
2	26	3.535
3	28	3.694
4	30	3.861
5	32	4.022
6	34	4.185
7	35	4.264
8	36	4.356
9	37	4.449
10	38	4.541
11	39	4.629
12	40	4.712

Salarisschalen functiegroep 60

trede	inpas. nr.	€
0	28	3.694
1	30	3.861
2	32	4.022
3	34	4.185
4	36	4.356
5	38	4.541
6	40	4.712
7	42	4.887
8	44	5.063
9	45	5.135
10	46	5.214
11	47	5.294
12	48	5.370

Salarisschalen functiegroep 65

trede	inpas. nr.	€
0	34	4.185
1	37	4.449
2	40	4.712
3	42	4.887
4	44	5.063
5	46	5.214
6	48	5.370
7	50	5.532
8	52	5.690
9	54	5.846



trede	inpas. nr.	€
10	56	6.008
11	57	6.083
12	58	6.165
13	59	6.243
14	60	6.320

Salarisschalen functiegroep 70

trede	inpas. nr.	€
0	44	5.063
1	47	5.294
2	50	5.532
3	53	5.767
4	56	6.008
5	59	6.243
6	62	6.480
7	64	6.640
8	66	6.839
9	68	7.035
10	70	7.233
11	71	7.335
12	72	7.434
13	73	7.532
14	74	7.632

Salarisschalen functiegroep 75

trede	inpas. nr.	€
0	56	6.008
1	59	6.243
2	62	6.480
3	65	6.740
4	68	7.035
5	71	7.335
6	74	7.632
7	76	7.829
8	78	8.038
9	80	8.259
10	82	8.482
11	83	8.593
12	84	8.705
13	85	8.834
14	86	8.963
15	87	9.093
16	88	9.238

Salarisschalen functiegroep 80

trede	inpas. nr.	€
0	68	7.035
1	71	7.335
2	74	7.632
3	77	7.926
4	80	8.259
5	83	8.593
6	86	8.963
7	88	9.238
8	90	9.523
9	92	9.815



trede	inpas. nr.	€
10	94	10.106
11	95	10.253
12	96	10.398
13	97	10.544
14	98	10.689
15	99	10.838
16	100	10.983

Artikel 4:15 Salarisschalen functiegroepen per 1 juni 2024

Salarisschalen:

Salarisschalen functiegroep 5¹

trede	inpas. nr.	€
0	1	1.955
1	2	1.985
2	3	2.016
3	4	2.082
4	5	2.148
5	6	2.182
6	7	2.235
7	8	2.284
8	9	2.335
9	10	2.393

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is. Dat wil zeggen dat voor jeugdigen tot 21 jaar, voor wie het wettelijk minimum (jeugd)loon lager ligt dan het tabsalaris, het tabsalaris geldt. Voor volwassenen vanaf 21 jaar geldt, ingeval het wettelijk minimumloon (voor volwassenen) hoger ligt dan het tabsalaris, het wettelijk minimumloon.

Salarisschalen functiegroep 10¹

trede	inpas. nr.	€
0	2	1.985
1	3	2.016
2	4	2.082
3	5	2.148
4	6	2.182
5	7	2.235
6	8	2.284
7	9	2.335
8	10	2.393
9	11	2.457
10	12	2.523

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is. Dat wil zeggen dat voor jeugdigen tot 21 jaar, voor wie het wettelijk minimum (jeugd)loon lager ligt dan het tabsalaris, het tabsalaris geldt. Voor volwassenen vanaf 21 jaar geldt, ingeval het wettelijk minimumloon (voor volwassenen) hoger ligt dan het tabsalaris, het wettelijk minimumloon.

Salarisschalen functiegroep 15¹

trede	inpas. nr.	€
0	3	2.016
1	4	2.082
2	5	2.148
3	6	2.182
4	7	2.235
5	8	2.284
6	9	2.335
7	10	2.393



trede	inpas. nr.	€
8	11	2.457
9	12	2.523
10	13	2.596
11	14	2.672

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is. Dat wil zeggen dat voor jeugdigen tot 21 jaar, voor wie het wettelijk minimum (jeugd)loon lager ligt dan het tabsalaris, het tabsalaris geldt. Voor volwassenen vanaf 21 jaar geldt, ingeval het wettelijk minimumloon (voor volwassenen) hoger ligt dan het tabsalaris, het wettelijk minimumloon.

Salarisschalen functiegroep 20¹

trede	inpas. nr.	€
0	4	2.082
1	6	2.182
2	7	2.235
3	8	2.284
4	9	2.335
5	10	2.393
6	11	2.457
7	12	2.523
8	13	2.596
9	14	2.672
10	15	2.741
11	16	2.821

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is. Dat wil zeggen dat voor jeugdigen tot 21 jaar, voor wie het wettelijk minimum (jeugd)loon lager ligt dan het tabsalaris, het tabsalaris geldt. Voor volwassenen vanaf 21 jaar geldt, ingeval het wettelijk minimumloon (voor volwassenen) hoger ligt dan het tabsalaris, het wettelijk minimumloon.

Salarisschalen functiegroep 25

trede	inpas. nr.	€
0	5	2.148
1	7	2.235
2	9	2.335
3	10	2.393
4	11	2.457
5	12	2.523
6	13	2.596
7	14	2.672
8	15	2.741
9	16	2.821
10	17	2.888
11	18	2.969

Salarisschalen functiegroep 30

trede	inpas. nr.	€
0	6	2.182
1	8	2.284
2	10	2.393
3	12	2.523
4	13	2.596
5	14	2.672
6	15	2.741
7	16	2.821
8	17	2.888
9	18	2.969
10	19	3.046



trede	inpas. nr.	€
11	20	3.128

Salarisschalen functiegroep 35

trede	inpas. nr.	€
1	10	2.393
2	12	2.523
3	14	2.672
4	15	2.741
5	16	2.821
6	17	2.888
7	18	2.969
8	19	3.046
9	20	3.128
10	21	3.205
11	22	3.281
12	23	3.360

Salarisschalen functiegroep 40

trede	inpas. nr.	€
2	14	2.672
3	16	2.821
4	17	2.888
5	18	2.969
6	19	3.046
7	20	3.128
8	21	3.205
9	22	3.281
10	23	3.360
11	24	3.436
12	25	3.523
13	26	3.606

Salarisschalen functiegroep 45

trede	inpas. nr.	€
2	16	2.821
3	18	2.969
4	20	3.128
5	21	3.205
6	22	3.281
7	23	3.360
8	24	3.436
9	25	3.523
10	26	3.606
11	27	3.692
12	28	3.768
13	29	3.855
14	30	3.938

Salarisschalen functiegroep 50

trede	inpas. nr.	€
1	19	3.046
2	21	3.205
3	23	3.360
4	25	3.523
5	27	3.692
6	28	3.768



trede	inpas. nr.	€
7	29	3.855
8	30	3.938
9	31	4.018
10	32	4.102
11	33	4.183
12	34	4.269
13	35	4.349

Salarisschalen functiegroep 55

trede	inpas. nr.	€
0	22	3.281
1	24	3.436
2	26	3.606
3	28	3.768
4	30	3.938
5	32	4.102
6	34	4.269
7	35	4.349
8	36	4.443
9	37	4.538
10	38	4.632
11	39	4.722
12	40	4.806

Salarisschalen functiegroep 60

trede	inpas. nr.	€
0	28	3.768
1	30	3.938
2	32	4.102
3	34	4.269
4	36	4.443
5	38	4.632
6	40	4.806
7	42	4.985
8	44	5.164
9	45	5.238
10	46	5.318
11	47	5.400
12	48	5.477

Salarisschalen functiegroep 65

trede	inpas. nr.	€
0	34	4.269
1	37	4.538
2	40	4.806
3	42	4.985
4	44	5.164
5	46	5.318
6	48	5.477
7	50	5.643
8	52	5.804
9	54	5.963
10	56	6.128
11	57	6.205
12	58	6.288
13	59	6.368



trede	inpas. nr.	€
14	60	6.446

Salarisschalen functiegroep 70

trede	inpas. nr.	€
0	44	5.164
1	47	5.400
2	50	5.643
3	53	5.882
4	56	6.128
5	59	6.368
6	62	6.610
7	64	6.773
8	66	6.976
9	68	7.176
10	70	7.378
11	71	7.482
12	72	7.583
13	73	7.683
14	74	7.785

Salarisschalen functiegroep 75

trede	inpas. nr.	€
0	56	6.128
1	59	6.368
2	62	6.610
3	65	6.875
4	68	7.176
5	71	7.482
6	74	7.785
7	76	7.986
8	78	8.199
9	80	8.424
10	82	8.652
11	83	8.765
12	84	8.879
13	85	9.011
14	86	9.142
15	87	9.275
16	88	9.423

Salarisschalen functiegroep 80

trede	inpas. nr.	€
0	68	7.176
1	71	7.482
2	74	7.785
3	77	8.085
4	80	8.424
5	83	8.765
6	86	9.142
7	88	9.423
8	90	9.713
9	92	10.011
10	94	10.308
11	95	10.458
12	96	10.606
13	97	10.755



trede	inpas. nr.	€
14	98	10.903
15	99	11.055
16	100	11.203

Artikel 4:15 Salarisschalen functiegroepen per 1 december 2024

Salarisschalen:

Salarisschalen functiegroep 5¹

trede	inpas. nr.	€
0	1	2.010
1	2	2.040
2	3	2.071
3	4	2.137
4	5	2.203
5	6	2.237
6	7	2.290
7	8	2.339
8	9	2.390
9	10	2.448

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is. Dat wil zeggen dat voor jeugdigen tot 21 jaar, voor wie het wettelijk minimum (jeugd)loon lager ligt dan het tabsalaris, het tabsalaris geldt. Voor volwassenen vanaf 21 jaar geldt, ingeval het wettelijk minimumloon (voor volwassenen) hoger ligt dan het tabsalaris, het wettelijk minimumloon.

Salarisschalen functiegroep 10¹

trede	inpas. nr.	€
0	2	2.040
1	3	2.071
2	4	2.137
3	5	2.203
4	6	2.237
5	7	2.290
6	8	2.339
7	9	2.390
8	10	2.448
9	11	2.512
10	12	2.578

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is. Dat wil zeggen dat voor jeugdigen tot 21 jaar, voor wie het wettelijk minimum (jeugd)loon lager ligt dan het tabsalaris, het tabsalaris geldt. Voor volwassenen vanaf 21 jaar geldt, ingeval het wettelijk minimumloon (voor volwassenen) hoger ligt dan het tabsalaris, het wettelijk minimumloon.

Salarisschalen functiegroep 15¹

trede	inpas. nr.	€
0	3	2.071
1	4	2.137
2	5	2.203
3	6	2.237
4	7	2.290
5	8	2.339
6	9	2.390
7	10	2.448
8	11	2.512
9	12	2.578
10	13	2.651



trede	inpas. nr.	€
11	14	2.727

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is. Dat wil zeggen dat voor jeugdigen tot 21 jaar, voor wie het wettelijk minimum (jeugd)loon lager ligt dan het tabsalaris, het tabsalaris geldt. Voor volwassenen vanaf 21 jaar geldt, ingeval het wettelijk minimumloon (voor volwassenen) hoger ligt dan het tabsalaris, het wettelijk minimumloon.

Salarisschalen functiegroep 20¹

trede	inpas. nr.	€
0	4	2.137
1	6	2.237
2	7	2.290
3	8	2.339
4	9	2.390
5	10	2.448
6	11	2.512
7	12	2.578
8	13	2.651
9	14	2.727
10	15	2.796
11	16	2.877

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is. Dat wil zeggen dat voor jeugdigen tot 21 jaar, voor wie het wettelijk minimum (jeugd)loon lager ligt dan het tabsalaris, het tabsalaris geldt. Voor volwassenen vanaf 21 jaar geldt, ingeval het wettelijk minimumloon (voor volwassenen) hoger ligt dan het tabsalaris, het wettelijk minimumloon.

Salarisschalen functiegroep 25

trede	inpas. nr.	€
0	5	2.203
1	7	2.290
2	9	2.390
3	10	2.448
4	11	2.512
5	12	2.578
6	13	2.651
7	14	2.727
8	15	2.796
9	16	2.877
10	17	2.946
11	18	3.028

Salarisschalen functiegroep 30

trede	inpas. nr.	€
0	6	2.237
1	8	2.339
2	10	2.448
3	12	2.578
4	13	2.651
5	14	2.727
6	15	2.796
7	16	2.877
8	17	2.946
9	18	3.028
10	19	3.107
11	20	3.191

**Salarisschalen functiegroep 35**

trede	inpas. nr.	€
1	10	2.448
2	12	2.578
3	14	2.727
4	15	2.796
5	16	2.877
6	17	2.946
7	18	3.028
8	19	3.107
9	20	3.191
10	21	3.269
11	22	3.347
12	23	3.427

Salarisschalen functiegroep 40

trede	inpas. nr.	€
2	14	2.727
3	16	2.877
4	17	2.946
5	18	3.028
6	19	3.107
7	20	3.191
8	21	3.269
9	22	3.347
10	23	3.427
11	24	3.505
12	25	3.593
13	26	3.678

Salarisschalen functiegroep 45

trede	inpas. nr.	€
2	16	2.877
3	18	3.028
4	20	3.191
5	21	3.269
6	22	3.347
7	23	3.427
8	24	3.505
9	25	3.593
10	26	3.678
11	27	3.766
12	28	3.843
13	29	3.932
14	30	4.017

Salarisschalen functiegroep 50

trede	inpas. nr.	€
1	19	3.107
2	21	3.269
3	23	3.427
4	25	3.593
5	27	3.766
6	28	3.843
7	29	3.932
8	30	4.017
9	31	4.098
10	32	4.184



trede	inpas. nr.	€
11	33	4.267
12	34	4.354
13	35	4.436

Salarisschalen functiegroep 55

trede	inpas. nr.	€
0	22	3.347
1	24	3.505
2	26	3.678
3	28	3.843
4	30	4.017
5	32	4.184
6	34	4.354
7	35	4.436
8	36	4.532
9	37	4.629
10	38	4.725
11	39	4.816
12	40	4.902

Salarisschalen functiegroep 60

trede	inpas. nr.	€
0	28	3.843
1	30	4.017
2	32	4.184
3	34	4.354
4	36	4.532
5	38	4.725
6	40	4.902
7	42	5.085
8	44	5.267
9	45	5.343
10	46	5.424
11	47	5.508
12	48	5.587

Salarisschalen functiegroep 65

trede	inpas. nr.	€
0	34	4.354
1	37	4.629
2	40	4.902
3	42	5.085
4	44	5.267
5	46	5.424
6	48	5.587
7	50	5.756
8	52	5.920
9	54	6.082
10	56	6.251
11	57	6.329
12	58	6.414
13	59	6.495
14	60	6.575



Salarisschalen functiegroep 70

trede	inpas. nr.	€
0	44	5.267
1	47	5.508
2	50	5.756
3	53	6.000
4	56	6.251
5	59	6.495
6	62	6.742
7	64	6.908
8	66	7.116
9	68	7.320
10	70	7.526
11	71	7.632
12	72	7.735
13	73	7.837
14	74	7.941

Salarisschalen functiegroep 75

trede	inpas. nr.	€
0	56	6.251
1	59	6.495
2	62	6.742
3	65	7.013
4	68	7.320
5	71	7.632
6	74	7.941
7	76	8.146
8	78	8.363
9	80	8.592
10	82	8.825
11	83	8.940
12	84	9.057
13	85	9.191
14	86	9.325
15	87	9.461
16	88	9.611

Salarisschalen functiegroep 80

trede	inpas. nr.	€
0	68	7.320
1	71	7.632
2	74	7.941
3	77	8.247
4	80	8.592
5	83	8.940
6	86	9.325
7	88	9.611
8	90	9.907
9	92	10.211
10	94	10.514
11	95	10.667
12	96	10.818
13	97	10.970
14	98	11.121
15	99	11.276
16	100	11.427



Artikel 4:15 Garantieschalen DTG na toepassing FWG

Garantieschalen DTG: Toepassing van deze schalen is gebaseerd op afspraken over invoering FWG 3.0 per 1 januari 2001

Garantieschaal DTG 1¹

	DTG	FWG
trede	volgnr.	volgnr.
0	2	1
1	3	4
2	4	4
3	5	5
4	7	7
5	9	8

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is. Dat wil zeggen dat voor jeugdigen tot 21 jaar, voor wie het wettelijk minimum (jeugd)loon lager ligt dan het tabsalaris, het tabsalaris geldt. Voor volwassenen vanaf 21 jaar geldt, ingeval het wettelijk minimumloon (voor volwassenen) hoger ligt dan het tabsalaris, het wettelijk minimumloon.

Garantieschaal DTG 2¹

	DTG	FWG
trede	volgnr.	volgnr.
0	3	4
1	4	4
2	5	5
3	6	6
4	7	7
5	8	7
6	9	8
7	10	9
8	11	10
9	12	11

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is. Dat wil zeggen dat voor jeugdigen tot 21 jaar, voor wie het wettelijk minimum (jeugd)loon lager ligt dan het tabsalaris, het tabsalaris geldt. Voor volwassenen vanaf 21 jaar geldt, ingeval het wettelijk minimumloon (voor volwassenen) hoger ligt dan het tabsalaris, het wettelijk minimumloon.

Garantieschaal DTG 3¹

	DTG	FWG
trede	volgnr.	volgnr.
0	4	4
1	5	5
2	6	6
3	7	7
4	8	7
5	9	8
6	10	9
7	11	10
8	12	11
9	13	12
10	14	13

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is. Dat wil zeggen dat voor jeugdigen tot 21 jaar, voor wie het wettelijk minimum (jeugd)loon lager ligt dan het tabsalaris, het tabsalaris geldt. Voor volwassenen vanaf 21 jaar geldt, ingeval het wettelijk minimumloon (voor volwassenen) hoger ligt dan het tabsalaris, het wettelijk minimumloon.



Garantieschaal DTG 4

	DTG	FWG
trede	volgnr.	volgnr.
0	6	6
1	7	7
2	8	7
3	9	8
4	10	9
5	11	10
6	12	11
7	13	12
8	14	13
9	15	14
10	16	15
11	17	16
12	18	17
13	19	18

Garantieschaal DTG 5

	DTG	FWG
trede	volgnr.	volgnr.
0	7	7
1	8	7
2	9	8
3	10	9
4	11	10
5	12	11
6	13	12
7	14	13
8	15	14
9	16	15
10	17	16
11	18	17
12	19	18
13	20	19
14	21	20

Garantieschaal DTG 6

	DTG	FWG
trede	volgnr.	volgnr.
0	9	8
1	10	9
2	12	11
3	14	13
4	16	15
5	18	17
6	19	18
7	20	19
8	21	20
9	22	21
10	23	22
11	24	23
12	25	24



Garantieschaal DTG 7

	DTG	FWG
trede	volgnr.	volgnr.
0	12	11
1	14	13
2	15	14
3	16	15
4	18	17
5	20	19
6	22	21
7	24	23
8	26	25
9	28	27
10	29	28

Garantieschaal DTG 8

	DTG	FWG
trede	volgnr.	volgnr.
0	20	19
1	22	21
2	24	23
3	26	25
4	28	27
5	29	28
6	30	29
7	31	30
8	32	31
9	33	32
10	34	33
11	35	34

Artikel 4:15 Garantieschalen DTG na toepassing FWG

Garantieschalen DTG: Toepassing van deze schalen is gebaseerd op afspraken over invoering FWG 3.0 per 1 januari 2001

Garantieschaal DTG 9

	DTG	FWG
trede	volgnr.	volgnr.
0	24	23
1	26	25
2	28	27
3	30	29
4	32	31
5	34	33
6	36	35
7	38	37
8	40	39

Garantieschaal DTG 10

	DTG	FWG
trede	volgnr.	volgnr.
0	30	29
1	32	31
2	34	33
3	36	35
4	38	37



	DTG	FWG
trede	volgnr.	volgnr.
5	40	39
6	42	41
7	44	43
8	46	44

Garantieschaal DTG 11

	DTG	FWG
trede	volgnr.	volgnr.
0	34	33
1	36	35
2	38	37
3	40	39
4	42	41
5	44	43
6	46	44
7	48	46
8	50	48
9	52	50
10	54	52
11	56	54
12	58	56

Garantieschaal DTG 12

	DTG	FWG
trede	volgnr.	volgnr.
0	40	39
1	42	41
2	44	43
3	46	44
4	48	46
5	50	48
6	52	50
7	54	52
8	56	54
9	58	56
10	60	58

Garantieschaal DTG 13

	DTG	FWG
trede	volgnr.	volgnr.
0	46	44
1	48	46
2	50	48
3	52	50
4	54	52
5	56	54
6	58	56
7	60	58
8	62	60
9	64	62
10	66	64
11	68	66
12	70	68



Garantieschaal DTG 14

	DTG	FWG
trede	volgnr.	volgnr.
0	56	54
1	58	56
2	60	58
3	62	60
4	64	62
5	66	64
6	68	66
7	70	68
8	72	70
9	74	72
10	76	74
11	78	76
12	80	78

Garantieschaal DTG 15

	DTG	FWG
trede	volgnr.	volgnr.
0	68	66
1	70	68
2	72	70
3	74	72
4	76	74
5	78	76
6	80	78
7	82	80
8	84	82
9	86	86
10	88	88
11	90	91

Artikel 4:15 Garantieschalen DTG na toepassing FWG

Garantieschalen DTG: Toepassing van deze schalen is gebaseerd op afspraken over invoering FWG 3.0 per 1 januari 2001

Garantieschaal DTG 1¹

trede	DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 1-12-2023	bedrag 1-6-2024	bedrag 1-12-2024
0	2	1	1.900	1.955	2.010
1	3	4	2.027	2.082	2.137
2	4	4	2.027	2.082	2.137
3	5	5	2.093	2.148	2.203
4	7	7	2.180	2.235	2.290
5	9	8	2.229	2.284	2.339

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is. Dat wil zeggen dat voor jeugdigen tot 21 jaar, voor wie het wettelijk minimum (jeugd)loon lager ligt dan het tabelsalaris, het tabelsalaris geldt. Voor volwassenen vanaf 21 jaar geldt, ingeval het wettelijk minimumloon (voor volwassenen) hoger ligt dan het tabelsalaris, het wettelijk minimumloon.

Garantieschaal DTG 2¹

trede	DTG volgnr.	FWG volgnr.	bedrag 1-12-2023	bedrag 1-6-2024	bedrag 1-12-2024
0	3	4	2.027	2.082	2.137
1	4	4	2.027	2.082	2.137



	DTG	FWG	bedrag	bedrag	bedrag
trede	volgnr.	volgnr.	1-12-2023	1-6-2024	1-12-2024
2	5	5	2.093	2.148	2.203
3	6	6	2.127	2.182	2.237
4	7	7	2.180	2.235	2.290
5	8	7	2.180	2.235	2.290
6	9	8	2.229	2.284	2.339
7	10	9	2.280	2.335	2.390
8	11	10	2.338	2.393	2.448
9	12	11	2.402	2.457	2.512

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is. Dat wil zeggen dat voor jeugdigen tot 21 jaar, voor wie het wettelijk minimum (jeugd)loon lager ligt dan het tabsalaris, het tabsalaris geldt. Voor volwassenen vanaf 21 jaar geldt, ingeval het wettelijk minimumloon (voor volwassenen) hoger ligt dan het tabsalaris, het wettelijk minimumloon.

Garantieschaal DTG 3¹

	DTG	FWG	bedrag	bedrag	bedrag
trede	volgnr.	volgnr.	1-12-2023	1-6-2024	1-12-2024
0	4	4	2.027	2.082	2.137
1	5	5	2.093	2.148	2.203
2	6	6	2.127	2.182	2.237
3	7	7	2.180	2.235	2.290
4	8	7	2.180	2.235	2.290
5	9	8	2.229	2.284	2.339
6	10	9	2.280	2.335	2.390
7	11	10	2.338	2.393	2.448
8	12	11	2.402	2.457	2.512
9	13	12	2.468	2.523	2.578
10	14	13	2.541	2.596	2.651

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is. Dat wil zeggen dat voor jeugdigen tot 21 jaar, voor wie het wettelijk minimum (jeugd)loon lager ligt dan het tabsalaris, het tabsalaris geldt. Voor volwassenen vanaf 21 jaar geldt, ingeval het wettelijk minimumloon (voor volwassenen) hoger ligt dan het tabsalaris, het wettelijk minimumloon.

Garantieschaal DTG 4

	DTG	FWG	bedrag	bedrag	bedrag
trede	volgnr.	volgnr.	1-12-2023	1-6-2024	1-12-2024
0	6	6	2.127	2.182	2.237
1	7	7	2.180	2.235	2.290
2	8	7	2.180	2.235	2.290
3	9	8	2.229	2.284	2.339
4	10	9	2.280	2.335	2.390
5	11	10	2.338	2.393	2.448
6	12	11	2.402	2.457	2.512
7	13	12	2.468	2.523	2.578
8	14	13	2.541	2.596	2.651
9	15	14	2.617	2.672	2.727
10	16	15	2.686	2.741	2.796
11	17	16	2.766	2.821	2.877
12	18	17	2.831	2.888	2.946
13	19	18	2.911	2.969	3.028

Garantieschaal DTG 5

	DTG	FWG	bedrag	bedrag	bedrag
trede	volgnr.	volgnr.	1-12-2023	1-6-2024	1-12-2024
0	7	7	2.180	2.235	2.290



	DTG	FWG	bedrag	bedrag	bedrag
trede	volgnr.	volgnr.	1-12-2023	1-6-2024	1-12-2024
1	8	7	2.180	2.235	2.290
2	9	8	2.229	2.284	2.339
3	10	9	2.280	2.335	2.390
4	11	10	2.338	2.393	2.448
5	12	11	2.402	2.457	2.512
6	13	12	2.468	2.523	2.578
7	14	13	2.541	2.596	2.651
8	15	14	2.617	2.672	2.727
9	16	15	2.686	2.741	2.796
10	17	16	2.766	2.821	2.877
11	18	17	2.831	2.888	2.946
12	19	18	2.911	2.969	3.028
13	20	19	2.986	3.046	3.107
14	21	20	3.067	3.128	3.191

Garantieschaal DTG 6

	DTG	FWG	bedrag	bedrag	bedrag
trede	volgnr.	volgnr.	1-12-2023	1-6-2024	1-12-2024
0	9	8	2.229	2.284	2.339
1	10	9	2.280	2.335	2.390
2	12	11	2.402	2.457	2.512
3	14	13	2.541	2.596	2.651
4	16	15	2.686	2.741	2.796
5	18	17	2.831	2.888	2.946
6	19	18	2.911	2.969	3.028
7	20	19	2.986	3.046	3.107
8	21	20	3.067	3.128	3.191
9	22	21	3.142	3.205	3.269
10	23	22	3.217	3.281	3.347
11	24	23	3.294	3.360	3.427
12	25	24	3.369	3.436	3.505

Garantieschaal DTG 7

	DTG	FWG	bedrag	bedrag	bedrag
trede	volgnr.	volgnr.	1-12-2023	1-6-2024	1-12-2024
0	12	11	2.402	2.457	2.512
1	14	13	2.541	2.596	2.651
2	15	14	2.617	2.672	2.727
3	16	15	2.686	2.741	2.796
4	18	17	2.831	2.888	2.946
5	20	19	2.986	3.046	3.107
6	22	21	3.142	3.205	3.269
7	24	23	3.294	3.360	3.427
8	26	25	3.454	3.523	3.593
9	28	27	3.620	3.692	3.766
10	29	28	3.694	3.768	3.843

Garantieschaal DTG 8

	DTG	FWG	bedrag	bedrag	bedrag
trede	volgnr.	volgnr.	1-12-2023	1-6-2024	1-12-2024
0	20	19	2.986	3.046	3.107
1	22	21	3.142	3.205	3.269
2	24	23	3.294	3.360	3.427
3	26	25	3.454	3.523	3.593



	DTG	FWG	bedrag	bedrag	bedrag
trede	volgnr.	volgnr.	1-12-2023	1-6-2024	1-12-2024
4	28	27	3.620	3.692	3.766
5	29	28	3.694	3.768	3.843
6	30	29	3.779	3.855	3.932
7	31	30	3.861	3.938	4.017
8	32	31	3.939	4.018	4.098
9	33	32	4.022	4.102	4.184
10	34	33	4.101	4.183	4.267
11	35	34	4.185	4.269	4.354

Artikel 4:15 Garantieschalen DTG na toepassing FWG

Garantieschalen DTG: Toepassing van deze schalen is gebaseerd op afspraken over invoering FWG 3.0 per 1 januari 2001

Garantieschaal DTG 9

	DTG	FWG	bedrag	bedrag	bedrag
trede	volgnr.	volgnr.	1-12-2023	1-6-2024	1-12-2024
0	24	23	3.294	3.360	3.427
1	26	25	3.454	3.523	3.593
2	28	27	3.620	3.692	3.766
3	30	29	3.779	3.855	3.932
4	32	31	3.939	4.018	4.098
5	34	33	4.101	4.183	4.267
6	36	35	4.264	4.349	4.436
7	38	37	4.449	4.538	4.629
8	40	39	4.629	4.722	4.816

Garantieschaal DTG 10

	DTG	FWG	bedrag	bedrag	bedrag
trede	volgnr.	volgnr.	1-12-2023	1-6-2024	1-12-2024
0	30	29	3.779	3.855	3.932
1	32	31	3.939	4.018	4.098
2	34	33	4.101	4.183	4.267
3	36	35	4.264	4.349	4.436
4	38	37	4.449	4.538	4.629
5	40	39	4.629	4.722	4.816
6	42	41	4.802	4.898	4.996
7	44	43	4.980	5.080	5.182
8	46	44	5.063	5.164	5.267

Garantieschaal DTG 11

	DTG	FWG	bedrag	bedrag	bedrag
trede	volgnr.	volgnr.	1-12-2023	1-6-2024	1-12-2024
0	34	33	4.101	4.183	4.267
1	36	35	4.264	4.349	4.436
2	38	37	4.449	4.538	4.629
3	40	39	4.629	4.722	4.816
4	42	41	4.802	4.898	4.996
5	44	43	4.980	5.080	5.182
6	46	44	5.063	5.164	5.267
7	48	46	5.214	5.318	5.424
8	50	48	5.370	5.477	5.587
9	52	50	5.532	5.643	5.756
10	54	52	5.690	5.804	5.920
11	56	54	5.846	5.963	6.082



	DTG	FWG	bedrag	bedrag	bedrag
trede	volgnr.	volgnr.	1-12-2023	1-6-2024	1-12-2024
12	58	56	6.008	6.128	6.251

Garantieschaal DTG 12

	DTG	FWG	bedrag	bedrag	bedrag
trede	volgnr.	volgnr.	1-12-2023	1-6-2024	1-12-2024
0	40	39	4.629	4.722	4.816
1	42	41	4.802	4.898	4.996
2	44	43	4.980	5.080	5.182
3	46	44	5.063	5.164	5.267
4	48	46	5.214	5.318	5.424
5	50	48	5.370	5.477	5.587
6	52	50	5.532	5.643	5.756
7	54	52	5.690	5.804	5.920
8	56	54	5.846	5.963	6.082
9	58	56	6.008	6.128	6.251
10	60	58	6.165	6.288	6.414

Garantieschaal DTG 13

	DTG	FWG	bedrag	bedrag	bedrag
trede	volgnr.	volgnr.	1-12-2023	1-6-2024	1-12-2024
0	46	44	5.063	5.164	5.267
1	48	46	5.214	5.318	5.424
2	50	48	5.370	5.477	5.587
3	52	50	5.532	5.643	5.756
4	54	52	5.690	5.804	5.920
5	56	54	5.846	5.963	6.082
6	58	56	6.008	6.128	6.251
7	60	58	6.165	6.288	6.414
8	62	60	6.320	6.446	6.575
9	64	62	6.480	6.610	6.742
10	66	64	6.640	6.773	6.908
11	68	66	6.839	6.976	7.116
12	70	68	7.035	7.176	7.320

Garantieschaal DTG 14

	DTG	FWG	bedrag	bedrag	bedrag
trede	volgnr.	volgnr.	1-12-2023	1-6-2024	1-12-2024
0	56	54	5.846	5.963	6.082
1	58	56	6.008	6.128	6.251
2	60	58	6.165	6.288	6.414
3	62	60	6.320	6.446	6.575
4	64	62	6.480	6.610	6.742
5	66	64	6.640	6.773	6.908
6	68	66	6.839	6.976	7.116
7	70	68	7.035	7.176	7.320
8	72	70	7.233	7.378	7.526
9	74	72	7.434	7.583	7.735
10	76	74	7.632	7.785	7.941
11	78	76	7.829	7.986	8.146
12	80	78	8.038	8.199	8.363



Garantieschaal DTG 15

	DTG	FWG	bedrag	bedrag	bedrag
trede	volgnr.	volgnr.	1-12-2023	1-6-2024	1-12-2024
0	68	66	6.839	6.976	7.116
1	70	68	7.035	7.176	7.320
2	72	70	7.233	7.378	7.526
3	74	72	7.434	7.583	7.735
4	76	74	7.632	7.785	7.941
5	78	76	7.829	7.986	8.146
6	80	78	8.038	8.199	8.363
7	82	80	8.259	8.424	8.592
8	84	82	8.482	8.652	8.825
9	86	86	8.963	9.142	9.325
10	88	88	9.238	9.423	9.611
11	90	91	9.671	9.864	10.061

5. Leerlingen en assistentgeneeskundigen i.o.

Artikel 5:1 Leer-arbeidsovereenkomst beroepspraktijkvorming

1. De werkgever kan met een leerling een arbeidsovereenkomst, hierna te noemen leer-arbeidsovereenkomst, aangaan in het kader van de beroepspraktijkvorming van de beroepsbegeleidende of duale leerweg van een beroepsopleiding zoals bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs respectievelijk de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.
2. De bepalingen van deze CAO zijn op de leer-arbeidsovereenkomst van toepassing met uitzondering van hoofdstuk 4 van deze CAO. De bepalingen van artikel 4:6 (Eindejaarsuitkering), artikel 4:7 (Uitbetaling salaris) en artikel 4:10 (Vakantietoeslag) zijn wel op de leer-arbeidsovereenkomst van toepassing.

Artikel 5:2 Instroom

1. De werkgever bepaalt de wenselijke formatie leerlingen op basis van Zorgformat, dan wel een andere deugdelijke methode voor de bepaling van de gewenste instroom van leerlingen.
2. De werkgever is verplicht tenminste 4% leerlingen (inclusief het aantal BOL-leerlingen) in zijn formatie op te nemen indien hij een aantal werknemers in dienst heeft dat groter is dan 100 fulltime equivalenten.

Artikel 5:3 Salarisschaal

1. Voor leerlingen, met wie de werkgever een leer-arbeidsovereenkomst heeft gesloten en die een opleiding volgen op kwalificatieniveau 2, 3, 4 of 5, zoals bedoeld is in de in artikel 5:1 genoemde wettelijke regelingen, geldt het in de navolgende tabel vermelde salaris. Deze tabel is gebaseerd op een voltijd arbeidsduur van 1.878 uur per jaar. De voltijdsarbeidsduur van de onderhavige leerlingen bedraagt 1.878 uur per jaar.

Salarisschaal voor leerlingen

Met ingang van	1-12-2023 ¹	1-6-2024 ¹	1-12-2024 ¹
1e praktijkleerjaar	1.723	1.778	1.833
2e praktijkleerjaar	1.990	2.045	2.100
3e praktijkleerjaar	2.348	2.403	2.458
4e praktijkleerjaar	2.414	2.469	2.524

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is. Dat wil zeggen dat voor jeugdigen tot 21 jaar, voor wie het wettelijk minimum (jeugd)loon lager ligt dan het tabelsalaris, het tabelsalaris geldt. Voor volwassenen vanaf 21 jaar geldt, ingeval het wettelijk minimumloon (voor volwassenen) hoger ligt dan het tabelsalaris, het wettelijk minimumloon.

2. De leerling-werknemer met een leer-arbeidsovereenkomst van 1.878 uur per jaar, heeft in het kader van de opleiding als bedoeld in artikel 5:1 het recht om met behoud van salaris de arbeid te onderbreken voor het volgen van binnenschools leren, met een maximum van 160 uur (4 uur maal 40 weken) op jaarbasis. Voor de leerling-werknemer die een leer-arbeidsovereenkomst heeft met



een arbeidsduur van minder dan 1.878 uur per jaar, wordt de omvang van de lestijd als bedoeld in de voorgaande zin ten minste naar rato van de omvang van het dienstverband vastgesteld.

3. Voor leerlingen die een opleiding volgen op kwalificatieniveau 5 kan afgeweken worden van het bepaalde in lid 1 indien het tweede jaar, in het verlengde van het eerste jaar, een overwegend theoretisch karakter draagt en waarin stages zijn opgenomen. Voor een periode van 12 maanden kan in dit jaar een leerovereenkomst met de leerling worden aangegaan. In het derde jaar, wanneer met de leerling een leer-arbeidsovereenkomst is aangegaan, begint de leerling met een salaris behorende bij het tweede praktijkleerjaar.
4. De werkgever kan met een leerling van 21 jaar of ouder voor de duur van de opleidingsperiode een hogere salariëring overeenkomen indien sprake is van een of meer van de volgende situaties:
 - een leerling die een opleiding gaat volgen, maar reeds in het bezit is van een voor de functie relevant diploma beroepsonderwijs;
 - een arbeidsmarktknelpunt in de regio bestaat voor de betreffende functie;
 - een leerling die is aan te merken als herintreder;
 - een leerling die is aan te merken als zij-instromer.De werkgever komt deze bevoegdheid slechts toe indien hij in overleg met de OR/ personeelsvertegenwoordiging een regeling vaststelt. Van de leeftijdsgrens van 21 jaar in dit artikel kan door de werkgever worden afgeweken in die gevallen waarin een leerling-werknemer onder de 21 jaar een opleiding gaat volgen maar reeds in het bezit is van een voor de functie relevant diploma beroepsonderwijs.
5. Tijdens de beroepsvoorbereidende periode die van toepassing is op de leerling verzorgende IG (kwalificatieniveau 3) respectievelijk de leerling verpleegkundige (kwalificatieniveau 4) wordt een bruto vergoeding toegekend ter hoogte van het minimum(jeugd)loon (dat gezien de leeftijd voor de leerling zou gelden indien hij werknemer zou zijn). Geen vergoeding wordt toegekend indien en voor zolang de leerling een uitkering ontvangt, die gelijk is of hoger dan de genoemde vergoeding. Bij een deeltijdopleiding ontvangt de leerling de vergoeding naar rato. In het kader van deeltijd- of verkorte opleidingstrajecten kan van de lengte van de voorbereidende periode worden afgeweken. Opleidingsvormen die afwijken van het standaardmodel voor de opleiding worden overeengekomen tussen de zorginstelling en de onderwijsinstelling en vervolgens in de overeenkomst met de leerling bevestigd.
6. Indien in het tweede jaar van de duale opleiding tot Verpleegkundige (kwalificatieniveau 5) met de leerling een leerovereenkomst wordt aangegaan, wordt een bruto vergoeding toegekend ter hoogte van het minimum(jeugd)loon (dat gezien de leeftijd voor de leerling zou gelden indien hij werknemer zou zijn). Bij een deeltijdopleiding ontvangt de leerling de vergoeding naar rato.

Artikel 5:4 Minimum salaris voor aspirant leerlingen

Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voorafgaand aan een opleiding, als bedoeld in dit hoofdstuk, geldt minimaal het salaris behorende bij het eerste leerjaar zoals genoemd in artikel 5:3 lid 1.

Artikel 5:5 Regeling faciliteiten voor leerlingen

De werkgever is verplicht in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging een regeling vast te stellen voor de faciliteiten voor leerlingen waarmee een leer-arbeidsovereenkomst is afgesloten. In deze regeling kunnen bijvoorbeeld onderwerpen vastgelegd worden, zoals het (in bruikleen) verstrekken van leermiddelen en/of het verstrekken van een renteloze lening in de voorbereidende periode van de opleiding en/of het aantal praktijkbegeleiders.

Artikel 5:6 Inspanningsverplichting werkgever

1. Indien de werkgever met de leerling overeenkomstig artikel 2:3 een (leer-)arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, biedt de werkgever de werknemer indien de opleiding met goed gevolg is afgesloten, na afloop van de opleiding daar waar mogelijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan die economische zelfstandigheid mogelijk maakt. Bij de bespreking van de arbeidsovereenkomst wordt zowel aandacht besteed aan de omvang van de arbeidsovereenkomst als de inzetbaarheid van de medewerker.
2. Na afloop van de leer-arbeidsovereenkomst besluit de werkgever na overleg met de werknemer in welk onderdeel van de organisatie de werknemer tewerkgesteld zal worden. De werkgever is verplicht bij het nemen van dit besluit rekening te houden met de belangen van de werknemer.



Artikel 5:8 Begeleiding leerling

1. De werknemer die door de werkgever met de taak belast is om een leerling te begeleiden, dient minimaal eenmaal per maand een voortgangsgesprek te voeren met deze leerling.
2. De werkgever draagt er zorg voor dat er contact met de onderwijsinstelling is over de ontwikkeling van individuele leerlingen.
3. Voor de begeleiding van de leerling is binnen de instelling een praktijkopleider aangewezen of een functionaris die de taken van een praktijkopleider vervult. Deze beschikt over:
 - a. een diploma of getuigschrift van minimaal hetzelfde vakinhoudelijk of aanverwant vakinhoudelijk niveau waarvoor wordt opgeleid,
 - of over:
 - b. een diploma van een opleiding praktijkopleider dan wel eerder verworven bekwaamheid met betrekking tot methodische, didactische en beoordelingsvaardigheden dan wel bereid te zijn binnen een afgesproken tijd de genoemde bekwaamheid te verwerven.De werkgever streeft daarbij naar praktijkopleiders/functionarissen die over beide kwalificaties (vakinhoudelijke kennis en didactische kennis) beschikken en ten minste 1 jaar recente werkervaring.

Artikel 5:9 Assistent-geneeskundigen in opleiding tot Arts voor Verstandelijk Gehandicapten

1. Voor de werknemer die de opleiding tot Arts voor Verstandelijk Gehandicapten volgt, geldt de laagst voorkomende salarisschaal voor de artsenfunctie.
2. Voor de salarিসvaststelling worden de contractueel overeengekomen arbeidsuren in aanmerking genomen.
3. De werknemer met een fulltime dienstverband die de opleiding tot Arts voor Verstandelijk Gehandicapten volgt, heeft het recht om met behoud van salaris de arbeid te onderbreken voor binnenschools leren op de terugkomdag. Voor de parttimer geldt het recht als bedoeld in de voorgaande zin, naar rato van de omvang van het dienstverband.

Artikel 5:10 Gezondheidszorgpsycholoog in opleiding

1. Voor de werknemer die de opleiding tot Gezondheidszorgpsycholoog volgt, geldt de laagst voorkomende salarisschaal voor de psychologenfunctie. Vanaf 1 juli 2022 geldt het volgende: Voor de werknemer die de opleiding tot Gezondheidszorgpsycholoog volgt, geldt minimaal de laagst voorkomende salarisschaal voor de psychologenfunctie. Is de werknemer voorafgaand aan de opleiding reeds bij de werkgever werkzaam in een functie als psycholoog, dan behoudt de werknemer tijdens de opleiding ten minste de schaal waarin de werknemer was ingedeeld direct voorafgaand aan de opleiding.
2. Voor de salarিসvaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht.
3. De werknemer die de opleiding tot Gezondheidszorgpsycholoog volgt, heeft het recht om met behoud van salaris de arbeid te onderbreken voor het volgen van lesuren (= binnenschools leren op de terugkomdag) met een minimum van 4 uur maal 40 weken (160 uur) op jaarbasis. Voor de parttimer wordt de omvang van de lesuren, als bedoeld in de voorgaande zin, tenminste naar rato van de omvang van het dienstverband vastgesteld.
4. Wanneer de werkgever subsidie ontvangt voor de opleidingsplek van de werknemer tot Gezondheidszorgpsycholoog, is de werknemer geen eigen bijdrage verschuldigd voor de opleiding.

Artikel 5:11 Vergoeding coassistenten

Vanaf 1 juli 2022 ontvangen coassistenten een stagevergoeding van € 100,- bruto per week bij coschappen van ten minste 24 uur per week.

6. Arbeidsduur en werktijden

Artikel 6:1 Arbeidsduur

1. De arbeidsduur bedraagt bij een voltijd dienstverband 1.878 uur per jaar (gemiddeld 36 uur per week = voltijdnorm).



2. De werkgever en de werknemer kunnen een dienstverband met een langere arbeidsduur dan 1.878 uur per jaar overeenkomen. Hierbij kan maximaal 2.087 uur per jaar overeengekomen worden. De werknemer heeft het recht om één keer per jaar de arbeidsduur tot 1.878 uur per jaar terug te brengen.
3. Met de leerling die de voltijd BBL-opleiding volgt, mag geen hogere arbeidsduur worden overeengekomen dan 1.878 uur per jaar inclusief lestijd. Gedurende een praktijkleerjaar mag de leerling met een voltijd arbeidsduur van 1.878 uur, 1.718 uren voor arbeid worden ingezet.
4. De indeling van de werktijden is zodanig, dat de leerling-werknemer in staat wordt gesteld het theoretisch deel van de opleiding te volgen.
5. In afwijking van lid 1 geldt voor de assistent-geneeskundigen in opleiding tot arts verstandelijk gehandicapten een arbeidsduur van 1.983 uur per jaar.
6. In afwijking van de jaarurensystematiek kan de werkgever (voor de gehele of een deel van de organisatie) kiezen voor het werken met een andere systematiek niet zijnde de jaarurensystematiek. De werkgever treft hiertoe een regeling met instemming van de ondernemingsraad. Bij toepassing van dit alternatieve systeem, blijft gelden dat de arbeidsduur bij een voltijds dienstverband 1.878 uur per jaar bedraagt. Voor zover van toepassing gelden de artikelen uit dit hoofdstuk.

Artikel 6:2 Jaarurensystematiek

1. De bedoeling van de jaarurensystematiek is het bijdragen aan flexibiliteit en optimale arbeidsinzet in het belang van de medewerker en de organisatie alsmede het bevorderen van de werk/privé-balans door regie (grip) op werk- en rusttijden.
2. Het aantal te werken uren op jaarbasis (netto) wordt bepaald door de overeengekomen arbeidsduur (bruto) te verminderen met vakantie-uren, betaald verlof en feest- en gedenkdaguren (artikel 6:4).
3. 100% van de netto te werken aantal uren, vermeerderd met vakantie-uren, wordt vastgelegd in het arbeidspatroon.
4. In overleg met de werknemer wordt de indeling van zijn arbeidspatroon bepaald. Het overleg vindt ten minste jaarlijks plaats en is gericht op het bereiken van overeenstemming. Indien de individuele wensen niet sporen met het instellingsbelang, prevaleert het instellingsbelang.
5. De spreiding van het aantal te werken uren over het jaar dient te leiden tot een evenwichtig arbeidspatroon. In het arbeidspatroon dienen zowel de te werken uren als geclusterde vrije tijd duidelijk herkenbaar te zijn.
6. Een eenmaal overeengekomen arbeidspatroon kan in overleg tussentijds worden aangepast.
7. De uren zoals vastgelegd in het arbeidspatroon worden (100%) ingeroosterd op (contractueel) overeengekomen dagen, waarbij de gemaakte afspraken op moment van invoering worden gerespecteerd tenzij de werkgever en werknemer anders overeenkomen.
8. De werkgever is verantwoordelijk voor verstoringen in het rooster die binnen de invloedssfeer van de werkgever vallen (bijvoorbeeld uitval van personeel en/of afwezigheid van cliënten). De werknemer is verantwoordelijk voor het realiseren van zijn arbeidsuren als gevolg van verstoringen in de privésfeer die buiten de invloedssfeer van de werkgever liggen (bijvoorbeeld ruilen, ziekte in het gezin, privé-verplichtingen) met uitzondering van situaties waarin de werknemer recht heeft op verlof op grond van de CAO of de Wet arbeid en zorg.
9. Het salaris blijft gebaseerd op de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur en is daarmee losgekoppeld van het feitelijk aantal gewerkte uren per maand.
10. De werkgever dient de werknemer in de gelegenheid te stellen het aantal in het kader van de jaarurensystematiek vastgestelde uren te werken. Indien de werknemer aantoonbaar niet door de werkgever in de gelegenheid is gesteld het aantal vastgestelde uren te werken, worden de te weinig gewerkte uren aan het eind van het kalenderjaar door de werkgever kwijtgescholden. Indien de werkgever de werknemer aantoonbaar in staat heeft gesteld om het aantal vastgestelde uren te werken, worden de te weinig gewerkte uren in het daaropvolgende kalenderjaar alsnog gewerkt.



11. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden te veel gewerkte uren zoveel mogelijk gecorrigeerd binnen de opzegtermijn. Het resterende verschil wordt uitbetaald op het laatste salaris, met inachtneming van de wettelijke bepalingen. Te weinig gewerkte uren worden kwijtgescholden, tenzij de te weinig gewerkte uren aantoonbaar door toedoen van de werknemer zijn ontstaan.

Artikel 6:3 Jaarurensystematiek en vakantie

Indien vakantie-uren worden opgenomen op een dag waarop volgens individueel arbeids- en rusttijdenpatroon een bepaald aantal uren zou worden gewerkt, dan wordt dit aantal uren geregistreerd als vakantie.

Artikel 6:4 Jaarurensystematiek en feest- en gedenkdagen

1. Het aantal uren waarop jaarlijks arbeid dient te worden verricht, wordt verminderd met 7,2 uur voor elke feest- en gedenkdag niet vallend op zaterdag of zondag.
2. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato beginsel toegepast met betrekking tot de inzetbaarheid op feestdagen en met betrekking tot bepaalde in lid 1.
3. Voor werknemers die in de loop van het kalenderjaar in dienst treden, geldt de vermindering op grond van de in het resterende kalenderjaar voorkomende feestdagen.
4. Desgewenst kan de werknemer feest- en gedenkdagen inwisselen voor de voor zijn levensovertuiging geldende feest- en gedenkdagen.
5. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen. Deze regeling treedt dan in de plaats van het bepaalde in dit artikel. Indien geen overeenstemming is bereikt, blijft het bepaalde in dit artikel van toepassing.
6. Indien geen jaarurensystematiek van toepassing is op basis van artikel 6:1 lid 6 geldt dat de werknemer recht heeft op verlof met behoud van salaris voor feestdagen als genoemd in artikel 1:1 sub g. De werkgever treft in overleg met de ondernemingsraad een regeling voor verlof bij feestdagen voor werknemers werkzaam in wisselende dienst.

Artikel 6:5 Jaarurensystematiek en ziekte/arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer zijn arbeid ten gevolge van ziekte/arbeidsongeschiktheid niet verricht, wordt het aantal doorbetaalde ziekte-uren gebaseerd op het overeengekomen arbeidspatroon.
2. Wanneer geen arbeidspatroon is overeengekomen, geldt de gemiddelde contractuele arbeidsduur.
3. Indien de werknemer haar arbeid ten gevolge van zwangerschaps- en bevallingsverlof niet verricht, geldt de gemiddelde contractuele arbeidsduur.

Artikel 6:6 Arbeids- en rusttijden

1. Met inachtneming van de wet, artikel 6:2 en de door CAO-partijen gemaakte afspraken, zoals opgenomen in bijlage 2 van deze CAO, wordt de indeling van het arbeids- en rusttijdenpatroon door de werkgever, na overleg met de betreffende werknemer, geregeld.
2. Voor zover niet anders is bepaald in deze CAO, kan de werkgever de werknemer opdragen onregelmatige diensten (weekend, feestdagen, avond- en nachtdiensten), bereikbaarheidsdiensten, consignatiediensten, consultatiediensten, aanwezigheidsdiensten en slaapdiensten te verrichten en de werknemer een opdracht geven tot overwerk. (Zie ook artikel 6:10 en hoofdstuk 7).
3. Als sprake is van een arbeidstijdenregeling met wisselende diensten, moet de werkgever de arbeidstijdenregeling zo spoedig mogelijk, maar ten minste 21 etmalen voor de aanvang van de periode waarop de arbeidstijdenregeling betrekking heeft, aan de werknemer bekend maken.
4. Indien door de aard van de werkzaamheden de in lid 3 genoemde termijn niet kan worden toegepast, geldt een kortere termijn van bekendmaking van de arbeidstijdenregeling.
5. Bij inroostering krijgen werknemers, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst, de eerste keuze bij het invullen van het rooster. Deze afspraak is aanvullend op de afspraken over de jaarurensystematiek (artikel 6:2).



6. De werknemer heeft het recht om onbereikbaar te zijn voor werk op momenten dat de werknemer niet is ingeroosterd. De artikelen in hoofdstuk 7 over bereikbaarheids-, consignatie- en slaapdiensten blijven van toepassing.
7. Bij de regeling van de arbeidstijden wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de levensbeschouwing van de werknemer.
8. Als de aard van de werkzaamheden dit noodzakelijk maakt, kan de werknemer met inachtneming van het bepaalde in lid 7 en artikel 6:7 lid 1, opgedragen worden werkzaamheden op zondag te verrichten.
9. Overdracht van dienst vindt plaats binnen werktijd.
10. De diensten worden aaneengesloten verricht, tenzij de aard van de werkzaamheden verbonden aan de functie zich hiertegen verzet. De werkgever kan enkel tot vaststelling van de niet-aaneengesloten diensten overgaan met instemming van de werknemer.

Artikel 6:7 Roostervrije dagen/vrije weekends

1. Indien sprake is van een arbeidstijdenregeling met wisselende diensten, geniet de werknemer 8 vrije dagen per 28 dagen. De werknemer geniet in ieder geval 22 vrije weekends per jaar. Op verzoek van de werknemer kan hiervan afgeweken worden.
2. Indien uitsluitend in het geval van dienstwisseling de perioden vrij van dienst niet kunnen worden gehaald, mag hiervan ten hoogste 2 maal in een periode van 28 dagen worden afgeweken.

Artikel 6:8 Verschoven diensten

Indien door bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter het dienstbelang dit vordert, kan de werkgever, na overleg met de werknemer wijziging aanbrengen in een reeds vastgestelde arbeidstijdenregeling zoals bedoeld in artikel 6:6 lid 1. De werknemer ontvangt daarvoor een vergoeding op grond van het bepaalde in artikel 7:12 van de CAO. Er is slechts sprake van een verschoven dienst in de zin van dit artikel indien een aantal aaneengesloten uren, waarop de werknemer volgens vastgestelde arbeidstijdenregeling of rooster arbeid zou dienen te verrichten, door de werkgever wordt verplaatst naar enig ander moment, waarop de werknemer volgens vastgestelde arbeidstijdenregeling of rooster geen arbeid zou dienen te verrichten.

Artikel 6:9 Pauzes

1. Binnen elke dagelijkse dienstdienst wordt gelegenheid voor 2 koffie/theepauzes gegeven, te weten per ochtend, middag, avond of nacht eenmaal.
2. Koffie- en theepauzes welke minder dan een kwartier duren, worden als arbeidstijd aangemerkt.
3. De werkgever kan van het bepaalde in lid 1 afwijken met instemming van de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging in geval van solitair werkenden en/of in geval van situaties waarin het niet mogelijk is een pauze conform lid 1 op te nemen.

Artikel 6:10 Arbeidstijden zwangere werkneemsters en oudere werknemers

1. In afwijking van artikel 6:6 lid 2 van deze CAO kan een zwangere werkneemster niet verplicht worden om overwerk, onregelmatige diensten, bereikbaarheidsdiensten, consignatiediensten, consultatiediensten, aanwezigheidsdiensten of slaapdiensten te verrichten.
2. In afwijking van artikel 6:6 lid 2 kan de werknemer van 57 jaar en ouder niet verplicht worden tot het verrichten van nachtdiensten en slaapdiensten.
3. De werknemer van 57 jaar of ouder die ervoor kiest structureel ingeroosterd te worden in nachtdiensten hoeft op jaarbasis 40 uur (naar rato van het dienstverband) minder te werken.

Artikel 6:11 Extra uren werken boven de contractuele basis-arbeidsduur

1. De werknemer kan bij de werkgever (jaarlijks) een schriftelijk verzoek indienen om gedurende een nader overeen te komen periode extra uren te werken boven de contractueel overeengekomen uren. Een afwijzing van het verzoek wordt schriftelijk gemotiveerd.



2. De werkgever en de werknemer maken schriftelijke afspraken over de periode van sparen en opnemen van de extra gewerkte uren.
3. Indien de werknemer mede door de extra gewerkte uren meer verlof spaart dan fiscaal is toegestaan, is hij over het meerdere aan verlof loonbelasting en premies verschuldigd.

7. Vergoedingen overwerk, bijzondere diensten en meerdaagse vakantie cliënten

Artikel 7:1 Definities overwerk, onregelmatige dienst, bereikbaarheidsdienst, consignatiedienst, slaapdienst, consultatiedienst

1. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de, in het arbeids- en rusttijdenpatroon, vastgestelde werktijden waarbij de overschrijding van de arbeidsduur wordt gemeten op half jaarbasis. Van overwerk is geen sprake voor zover sprake is van een verschoven dienst.
2. Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan: een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uren waarin de werknemer, zo nodig naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht is om bereikbaar te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
3. Onder consignatiedienst wordt verstaan: een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is om bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep de bedongen arbeid zo spoedig mogelijk te verrichten.
4. Onder onregelmatige dienst wordt verstaan: de arbeid die volgens rooster wordt verricht op de uren als vermeld in artikel 7:11. Onder onregelmatige dienst wordt mede verstaan arbeid die door een deeltijdwerker niet volgens rooster wordt verricht op de uren als vermeld in artikel 7:11, boven het bij zijn arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren, voor zover zij de 1.878 uur per jaar niet te boven gaan.
5. Onder slaapdienst wordt verstaan: een tussen 23.00 en 09.00 uur aaneengesloten periode van minimaal 6 en maximaal 8 uur, waarin de werknemer in de instelling aanwezig en beschikbaar is voor het verrichten van noodzakelijke en onvoorziene werkzaamheden, maar in beginsel rust geniet.
6. Onder consultatiedienst wordt verstaan: de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – telefonisch bereikbaar dient te zijn ter consultatie.

Artikel 7:2 Opdracht tot overwerk

Vergoeding voor overwerk wordt gegeven, indien de werknemer opdracht tot overwerk heeft gekregen, dan wel redelijkerwijs mocht aannemen, dat hij opdracht tot overwerk zou hebben gekregen. In een dergelijk geval stelt de werkgever achteraf de noodzaak tot overwerk vast.

Artikel 7:3 Bepaling aantal overwerkuren

1. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode van een half uur of korter voorafgaande aan of aansluitend op de bij arbeidstijdenregeling vastgestelde werktijd, komt deze periode niet voor vergoeding in aanmerking.
2. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.
3. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren.

Artikel 7:4 Vergoedingsregeling voor werknemer met een voltijd arbeidsduur

1. De vergoeding voor overwerk wordt – voor zover lid 3 van dit artikel niet anders bepaalt – verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder lid 2 van dit artikel.
2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
 - 25% voor overwerk verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal

- 5 bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
- 50% voor overwerk verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 75% voor overwerk verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
 - 100% voor overwerk verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur.

Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn arbeids- en rusttijdenpatroon niet zou behoeven te werken.

3. Het recht op vergoeding van overwerk als genoemd onder lid 1 wordt toegekend in de volgende gevallen:
 - a. indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel niet overschrijdt;
 - b. indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel te boven gaat en voor zover het aantal gewerkte uren boven de in het arbeids- en rusttijdenpatroon opgenomen arbeidsduur méér dan 6 gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt.
4. In afwijking van het gestelde in lid 3 onder a en b kunnen partijen bij deze CAO voor bepaalde categorieën van werknemers een andere urennorm voor het overwerk vaststellen.

Artikel 7:5 Vergoedingsregeling voor de deeltijdwerker

1. De vergoeding van overwerk bestaat uit het voor de werknemer geldende uurloon, indien en voor zover het aantal overuren, te meten over een periode van een half jaar, niet méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd arbeidsduur. Over deze vergoeding vindt opbouw van vakantiegeld en eindejaarsuitkering plaats, alsmede opbouw van vakantie-uren en PBL/Balansverlof-uren.
2. Daarenboven wordt een vergoeding als genoemd in artikel 7:4 toegekend, indien en voor zover het aantal overuren, te meten over een periode van een half jaar, méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd arbeidsduur.

Artikel 7:6 Maximaal aantal uren overwerk, vacaturestelling

1. Het aantal uren overwerk mag te meten per aaneengesloten periode van één jaar niet méér bedragen dan 10%:
 - van 1.878 uur, indien het salaris van de werknemer overeenkomt met nr. 48 van de inpassingstabel of daaronder;
 - van 2.191 uur, indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel te boven gaat.Voor werknemers met een dienstverband van meer dan 1.878 uur dient bij het eerste gedachtestreepje in plaats van 1.878 uur hun contractueel overeengekomen aantal uren te worden ingevuld en bij het tweede gedachtestreepje hun contractueel overeengekomen aantal uren plus 313 uren te worden ingevuld.
2. Indien het percentage van 10% in het eerste lid wordt overschreden, wordt op verzoek van de betrokken werknemer overgegaan tot of het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.
3. De ondernemingsraad ontvangt op zijn verzoek met betrekking tot de in het eerste lid vermelde salariscategorieën een overzicht van de binnen een afdeling of groep per werknemer per kalenderkwartaal gemaakte overuren teneinde de raad in de gelegenheid te stellen zich een oordeel te vormen omtrent het gevoerde beleid ten aanzien van vacaturestelling dan wel assistentieverlening.

Artikel 7:7 Structureel meerwerk

Indien een deeltijdwerker over een referentieperiode van een jaar gemiddeld meer dan 10% boven zijn contractueel overeengekomen arbeidsduur werkt, biedt de werkgever de werknemer een contract aan waarin deze meer gewerkte uren zijn verdisconteerd.

Artikel 7:8 Opnemen vergoeding overwerk

1. De in artikel 7:4 bedoelde vrije tijd dient na overleg met de betrokken werknemer te worden verleend en opgenomen uiterlijk in het kwartaal, volgend op de referentieperiode waarin het



overwerk is verricht, tenzij tussen werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders is overeengekomen.

2. In geval het belang van de werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, kan de vrije tijd met instemming van de werknemer worden omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
3. De ondernemingsraad ontvangt op zijn verzoek inzicht in de toepassing van het bepaalde in artikel 7:8 lid 2.

Artikel 7:10 Vergoedingsregeling onregelmatige dienst

1. De vergoeding voor onregelmatige dienst wordt verstrekt in de vorm van een geldelijke beloning dan wel, indien de werknemer daarom verzoekt, in de vorm van vrije tijd. De vrije tijd wordt bepaald door de ingevolge artikel 7:11 berekende geldelijke vergoeding te delen door het geldende uurloon van de werknemer.
2. Het in het eerste lid bedoelde verzoek wordt, tenzij de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten, door de werkgever ingewilligd.
3. Het in het eerste lid bedoelde verzoek dient in de eerste helft van enig kalenderjaar te worden gedaan. Bij inwilliging van het verzoek gaat de vergoeding in de vorm van vrije tijd in op 1 januari daaropvolgend en blijft tenminste voor 1 kalenderjaar gehandhaafd.
4. Op uiterlijk 30 juni van enig kalenderjaar kunnen werkgever en werknemer mededelen dat de vergoeding niet meer in de vorm van vrije tijd, doch in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld in lid 1 dient te geschieden.
Deze wijziging gaat alsdan in op 1 januari daaropvolgend.
De werkgever is bevoegd om aan de mededeling van de werknemer als bedoeld in dit lid geen gevolg te geven, indien de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten.
5. Indien de onregelmatige dienst van de werknemer door de werkgever wordt beëindigd of verminderd, dan wel de beëindiging of vermindering plaatsvindt op bedrijfsgeneeskundig advies, zal de werkgever met de werknemer een tijdelijke afbouwregeling voor de vergoeding van de onregelmatige dienst overeenkomen.

Artikel 7:11 Berekening geldelijke vergoeding onregelmatige dienst (geldt per 1 januari 2024)

De in artikel 7:10 genoemde geldelijke beloning wordt berekend uitgaande van het geldende uurloon op basis van de volgende percentages:

- 22% voor onregelmatige dienst op uren vallende tussen 06.00 uur en 07.00 uur en tussen 20.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 38% op uren vallende tussen 06.00 uur en 08.00 uur en tussen 12.00 uur en 22.00 uur op zaterdag;
- 44% op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 49% op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op zaterdag;
- 60% op uren vallende tussen 00.00 uur en 24.00 uur op zon- en feestdagen en op uren vallende tussen 18.00 uur en 24.00 uur op 24 en 31 december.

Artikel 7:12 Vergoeding verschoven dienst

1. Indien de werkgever toepassing geeft aan artikel 6:8 aangaande verschoven diensten en daarmee wijziging aanbrengt in een reeds vastgestelde arbeidstijdenregeling ontvangt de werknemer schadeloosstelling ingeval hij ter zake van vrijetijdsbesteding reeds uitgaven heeft gedaan.
2. Indien de werkgever toepassing geeft aan artikel 6:8 aangaande verschoven diensten en ten gevolge daarvan in een vastgestelde arbeidstijdenregeling binnen 48 uur, na zijn mededeling hiervan aan de werknemer, een verschuiving optreedt, ontvangt de werknemer – onverkort het bepaalde in lid 1 van dit artikel – naast het uurloon over de uren van die verschoven dienst een vergoeding conform het bepaalde in artikel 7:4 lid 2.

Artikel 7:13 Vergoeding voor de bereikbaarheids-, consignatie-, en consultatiedienst

1. De werknemer van wie het salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 88 van de inpassingstabel aangegeven bedrag, ontvangt voor de uren doorgebracht in bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiedienst, een compensatie in vrije tijd.



2. De in het vorige lid bedoelde compensatie bedraagt per uur in het geval van: bereikbaarheidsdienst/ consignatiedienst/consultatiedienst:
 - op erkende feestdagen: 3/18;
 - op zaterdagen/zondagen: 2/18;
 - op overige dagen: 1/18.
3. Indien de werknemer in een tijdvak van 3 achtereenvolgende perioden van 28 dagen, met inachtneming van het bepaalde in artikel 6:6, gedurende meer dan 8 weekenddagen bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiedienst verricht, ontvangt hij boven de in lid 2 genoemde compensatie, voor de meerdere bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiediensten op weekenddagen een toeslag van 50% van deze compensatie. De beperking vermeld in de tweede volzin van artikel 7:14 lid 1 is op deze toeslag niet van toepassing.

Artikel 7:14 (Opnemen) vergoeding bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiedienst

1. De op basis van artikel 7:13 en 7:15 verkregen vrije tijd dient te worden verleend en opgenomen binnen een tijdvak van 2 maanden na het verrichten van de bereikbaarheids-, consignatie- of consultatiedienst, tenzij tussen de werkgever en de werknemer anders wordt overeengekomen. Ingeval het belang van de instelling zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd tot ten hoogste de helft omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
2. Ingeval bereikbaarheids-, consignatie- of consultatiedienst wordt verricht op een door de werkgever aangewezen vakantiedag, als bedoeld in artikel 8:6 lid 2 en 8:7, blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

Artikel 7:15 Vergoeding van arbeid tijdens bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiedienst

1. De vergoeding voor arbeid verricht tijdens de bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiediensten wordt verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat de arbeid heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder lid 2 van dit artikel.
2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
 - 25% voor arbeid verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal 5 bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
 - 50% voor arbeid verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 75% voor arbeid verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
 - 100% voor arbeid verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur.Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn arbeidstijdenregeling of rooster niet zou behoeven te werken.
3. Ingeval de werknemer tijdens de consignatiedienst wordt opgeroepen, wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.
4. Ingeval de werknemer tijdens de bereikbaarheidsdienst (telefonisch) wordt opgeroepen, wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur, te vermeerderen met de eventuele reistijd.

Artikel 7:16 Maximaal aantal bereikbaarheids-, consignatie- of consultatiediensten

1. Een werknemer kan in een periode van 28 dagen maximaal 7 dagen worden ingepland voor het verrichten van bereikbaarheids- en consignatiediensten. Hiervan kunnen maximaal 5 dagen van deze diensten aaneengesloten worden verricht. De normen uit de vorige volzin zijn uitsluitend van toepassing indien dit op grond van de Arbeidstijdenwet/Arbeidstijdenbesluit is toegestaan.
2. Consultatiediensten kunnen maximaal 7 dagen aaneengesloten worden verricht, voor zover dat op grond van de Arbeidstijdenwet/Arbeidstijdenbesluit is toegestaan.

Artikel 7:17 Faciliteiten voor het verrichten van bereikbaarheids-, consignatie- of consultatiediensten

De werkgever stelt de faciliteiten (mobiele telefoon of pieper) voor het verrichten van een



bereikbaarheids-, consignatie- of consultatiedienst ter beschikking.

Artikel 7:19 Compensatie slaapdienst (geldt per 1 juli 2022)

1. Uren doorgebracht in slaapdienst, worden als halve werkuren aangemerkt en in tijd gecompenseerd. Op verzoek van de werknemer worden de halve werkuren door de werkgever uitbetaald door middel van een vergoeding op uurbasis ter hoogte van het actuele uurloon van de werknemer op het moment van het verrichten van de slaapdienst.
2. In afwijking van de eerste zin van lid 1 worden uren doorgebracht in slaapdienst aangemerkt als hele werkuren, wanneer tijdens de slaapdienst sprake was van minder dan 50% onafgebroken rusttijd als gevolg van noodzakelijke en onvoorziene werkzaamheden.

Artikel 7:20 Toepassing vergoeding overwerk en vergoeding onregelmatige dienst

1. Onverlet het bepaalde in lid 2 blijven voor de toepassing van de bepalingen ten aanzien van slaapdiensten de bepalingen aangaande overwerk en onregelmatige diensten buiten toepassing.
2. Ten aanzien van daadwerkelijk gewerkte uren tijdens een slaapdienst zijn de bepalingen aangaande de vergoeding voor onregelmatige diensten van toepassing.

Artikel 7:21 Begeleiding tijdens meerdaagse vakantie van cliënten

1. De werknemer kan niet verplicht worden tot begeleiding van cliënten tijdens hun meerdaagse vakantie.
2. Indien de werknemer bereid is tot het verrichten van de in lid 1 bedoelde werkzaamheden, heeft de werknemer recht op een vergoeding op basis van de door de werkgever in overleg met de OR/werknemersvertegenwoordiging getroffen regeling zoals bedoeld in lid 3.
3. De werkgever is verplicht in overleg met de ondernemingsraad/werknemersvertegenwoordiging een regeling te treffen voor de begeleiding tijdens een meerdaagse vakantie van cliënten. In deze regeling moet ten minste vastgelegd worden:
 - de compensatie voor de begeleidingstijd; en
 - de onkostenvergoeding.
4. Indien de werkgever geen regeling voor de begeleiding tijdens een meerdaagse vakantie van cliënten heeft getroffen met de ondernemingsraad/werknemersvertegenwoordiging, ontvangt de werknemer voor het gedurende de volledige etmalen begeleiden van cliënten tijdens een vakantieperiode van tenminste een etmaal een vergoeding van 4 uren per etmaal. Het bepaalde in deze CAO ten aanzien van overwerk, onregelmatige diensten, bereikbaarheidsdienst, aanwezigheidsdienst, consignatiedienst en slaapdiensten is niet van toepassing. De vergoeding wordt voor tweevijfde deel in tijd gegeven en voor het overige deel omgezet in een geldbedrag bestaande uit een evenredig deel van het salaris.

8. Vakantie en verlof

Artikel 8:1 Vakantierechten

1. Voor zover in dit hoofdstuk niet afwijkend of aanvullend is bepaald, zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot vakantie van toepassing (artikel 7:634 t/m 645 BW). Van deze wettelijke bepalingen mag niet worden afgeweken.
2. De werknemer heeft met behoud van het salaris recht op 144 vakantie-uren per kalenderjaar.
3. Voor werknemers met een parttime dienstverband is de regeling van lid 2 naar rato van de omvang van het dienstverband. Voor werknemers met een gemiddelde arbeidsduur boven de 1.878 uur per jaar geldt eveneens een aantal vakantie-uren naar rato van de omvang van het dienstverband.
4. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 7:1 lid 4 wordt het uurloon over de opgenomen wettelijke vakantie-uren vermeerderd met de gemiddelde uitbetaalde ORT over de zes maanden voorafgaand aan de maand waarin de vakantie wordt opgenomen.



Artikel 8:3 Vermindering vakantierechten

1. De volgens artikel 8:1 vastgestelde duur van de vakantie wordt naar evenredigheid verminderd in de volgende gevallen:
 - a. indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt;
 - b. indien de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer in de loop van het kalenderjaar eindigt dan wel wordt beëindigd;
 - c. indien de werknemer in deeltijd werkzaam is.
2. Het vakantieverlof waarop de werknemer ingevolge de in het eerste lid bedoelde vermindering over enig kalenderjaar aanspraak heeft, wordt zo nodig naar boven afgerond op hele uren.

Artikel 8:6 Opname vakantie

1. De vakantie wordt, tenzij de belangen van de afdeling of dienst waar de betrokken werknemer aangesteld is zich hiertegen verzetten, overeenkomstig de wensen van de werknemer – desgevenst ononderbroken – verleend. De werknemer kan ten minste aanspraak maken op een vakantie van 3 weken aaneengesloten met inbegrip van de weekends daaraan voorafgaand en daarop aansluitend.
2. De algemene regeling en de spreiding van de vakantie binnen de instelling behoeft instemming van de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging.

Artikel 8:7 Verplichte collectieve sluiting

Voor de werknemers in de dagverblijven geldt het volgende: indien door de werkgever na overleg met de werknemers een sluitingsregeling is vastgesteld, zijn de werknemers verplicht gedurende de sluitingsperiode(s) vakantiedagen op te nemen, tenzij de werkzaamheden zich daartegen verzetten.

Artikel 8:8 Intrekken vakantie

1. Verleende vakantie kan worden ingetrokken, wanneer het belang van de instelling dit dringend noodzakelijk maakt.
2. Indien de werknemer als gevolg van het intrekken van de vakantie geldelijk schade lijdt, wordt deze hem vergoed.
3. Indien de werknemer als gevolg van het intrekken van de vakantie op een bepaalde dag slechts gedeeltelijk vakantie genoot, wordt deze dag niet in aanmerking genomen bij de berekening van het aantal genoten dagen.
4. Wanneer een werknemer tijdens een vastgestelde vakantie voldoende aantoonbaar voor de werkgever arbeidsongeschikt is in de zin van artikel 7:629 BW, gelden de verleende vakantiedagen niet als vakantiedagen.

Artikel 8:9 Opname in kalenderjaar

De vakantie dient in de regel in het desbetreffende kalenderjaar te worden opgenomen.

Artikel 8:10 Omzetting vakantie in geld

Behalve in het geval bedoeld in artikel 7:641 BW, wordt het recht op vakantie niet omgezet in een aanspraak op een uitkering in geld.

Artikel 8:12 Definities verlof

1.
 - a. Ten aanzien van de artikelen 8:12 tot en met 8:21 wordt verstaan onder betaald verlof: het in een werktijdenregeling of rooster door de werknemer op grond van deze bepalingen op te nemen aantal uren waarop geen arbeid behoeft te worden verricht. Deze uren tellen mee bij de vaststelling van de totale arbeidsduur.
 - b. Ten aanzien van de artikelen 8:12 tot en met 8:21 wordt verstaan onder onbetaald verlof het recht op vrij van iedere dienst en/of slaap-, aanwezigheids-, bereikbaarheids- en/of consignatiedienst.
2. De in het gezin van de werknemer verblijvende kinderen voor wie een adoptie-aanvraag is ingediend, worden voor de toepassing van dit hoofdstuk als kind van de werknemer aangemerkt.



3. Voor de toepassing van dit hoofdstuk geldt voor deeltijdwerkers het naar rato beginsel.

Artikel 8:13 Onbetaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

De werkgever geeft de werknemer voor de hierna genoemde gebeurtenissen onbetaald verlof:

- a. verhuizing van de werknemer;
- b. huwelijksaangifte van de werknemer;
- c. het doen van aangifte van geregistreerd partnerschap;
- d. het verlijden van een notariële akte waarmee een ongehuwd samenlevingsverband wordt vastgelegd;
- e. het als lid bijwonen van vergaderingen van provinciale staten, Gemeenteraad, Gewestraad of Waterschap;
- f. het voorbereiden van een aangegeven examen in de opleidingsovereenkomst voor een opleiding als bedoeld in artikel 5:1: maximaal 4 halve dagen of 2 hele dagen per jaar direct voorafgaand aan het examen.

Artikel 8:14 Vrije dagen in verband met bijzondere gebeurtenissen

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om aan de hierna vermelde gebeurtenissen gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde periode deel te nemen. Zo nodig verleent de werkgever daartoe betaald verlof.
 - a. verhuizing van de werknemer in opdracht van de werkgever: 2 vrije dagen;
 - b. huwelijk of registratie van partnerschap van één van de leden van het gezin van de werknemer: 1 vrije dag;
 - c. huwelijk of registratie van partnerschap van bloedverwanten in de eerste en tweede graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: 1 vrije dag;
 - d. 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: 1 vrije dag;
 - e. 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders of pleegouders van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: 1 vrije dag;
 - f. 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: 1 vrije dag;
 - g. overlijden van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg)kinderen, (pleeg)ouders van de werknemer dan wel van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 - h. overlijden van of het bijwonen van de begrafenis of crematie van bloedverwanten in de tweede graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: 1 vrije dag.
2. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 sub a t/m f geldt dat de werknemer 14 etmalen tevoren aan de werkgever dient te melden dat hij van de regeling gebruik wenst te maken. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 a t/m f en h wordt in afwijking van artikel 8:12 lid 3 voor deeltijders het naar rato beginsel niet toegepast.
3. De werkgever verleent bij zodanige ziekte in het gezin dat de werknemer regelingen moet treffen om de zorg te regelen: 24 uur betaald verlof op jaarbasis. De werkgever treft hiertoe een regeling in overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 8:15 Verlof in verband met lidmaatschap commissies en dergelijke

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan bestuurlijke en ministeriële commissies en tuchtrechtcolleges in het kader van de gezondheidszorg. De werknemer verkrijgt daarbij betaald verlof indien die deelneming leidt tot verzuim van in de arbeidstijdenregeling opgenomen te werken uren.
2. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is verkozen en benoemd. Dit geldt eveneens voor commissies waarin de werknemer uit hoofde van zijn lidmaatschap van deze publiekrechtelijke colleges is benoemd. Het bepaalde in lid 3 is van toepassing.
3. De werknemer kan betaald of onbetaald verlof verkrijgen indien deelname aan de in artikel 8:15 lid 2 bedoelde activiteiten leidt tot verzuim van de in de arbeidstijdenregeling opgenomen te werken uren. Kiest de werknemer voor betaald verlof, dan maakt de werkgever aanspraak op de vergoeding die een werknemer ontvangt uit de functie waarvoor hem het bedoelde verlof wordt verleend. De keuze voor onbetaald of betaald verlof wordt jaarlijks in overleg met de werkgever vastgesteld.

Artikel 8:16 Huwelijk en samenlevingsverband

1. De werknemer die een huwelijk dan wel op andere wijze een samenlevingsverband aangaat, hetzij



bij notariële akte dan wel gemeentelijke of kerkelijke registratie, heeft recht op 2 extra dagen PBL-/Balansverlof (= 14,4 uur). De werkgever behoeft slechts éénmaal de extra dagen toe te kennen zolang het hetzelfde samenlevingsverband betreft.

2. Voor assistent-geneeskundigen in opleiding en werknemers die op grond van artikel 6:1 lid 2 en 5, een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur hebben, geldt in plaats van het onder lid 1 van dit artikel genoemde aantal uren: 16 uren.

Artikel 8:17 Overige verlofmogelijkheden

De werkgever kan aan de werknemer betaald of onbetaald verlof verlenen in verband met overige bijzondere gebeurtenissen die niet in de CAO staan genoemd, zulks ter beoordeling van de werkgever.

Artikel 8:18 Onbetaalde verlenging bevallingsverlof

Aansluitend aan haar betaald (bevallings)verlof verleent de werkgever aan de werkneemster die zulks wenst, verlof zonder behoud van salaris voor een periode van maximaal 4 weken.

Werkgever en werkneemster dienen uiterlijk 3 maanden voor de vermoedelijke datum van de bevalling een afspraak omtrent dit verlof te hebben gemaakt. De werkneemster dient daartoe haar wens tijdig kenbaar te maken aan de werkgever.

Artikel 8:19 Palliatief verlof

Bij zeer ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg)ouders, (pleeg)kind of een verwant, waarmee de werknemer samenwoont en waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, wordt aan de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt na overleg met de werkgever betaald verlof verleend voor een aaneengesloten periode van maximaal 3 maanden. Het tijdens deze periode van verlof opgebouwde vakantieverlof wordt geacht in de totale verlofperiode te zijn inbegrepen. Een verklaring van de arts/behandelaar met betrekking tot de noodzaak van de verpleging en/of verzorging wordt door de werknemer overgelegd.

Artikel 8:20 Afwijzing verlof

Indien uit een oogpunt van instellingsbelang c.q. cliëntenbelang van de werkgever in redelijkheid niet verlangd kan worden op een bepaald tijdstip verzuim toe te staan of verlof te verlenen, dan zal na overleg met de werknemer door de werkgever een (gedeeltelijk) afwijzend besluit mogen worden genomen.

Artikel 8:21 Ouderschapsverlof

1. De werknemer heeft gedurende de periode dat het kind van de werknemer de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt, aanspraak op ouderschapsverlof, conform de regeling opgenomen in de artikelen 6:1 tot en met 6:9 van de Wet Arbeid en Zorg.
2. De werknemer kan zijn pensioenverzekering en/of de ziektekostenverzekering op vrijwillige basis voortzetten. De werkgever neemt een deel van de daarvoor verschuldigde premies voor zijn rekening, mits de werknemer na het onbetaalde verlof zijn dienstverband tenminste gedurende 6 maanden voortzet.
3. Het in het vorige lid bedoelde werkgeversdeel van de premies is voor zover wettelijk mogelijk gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdrage zoals die direct voorafgaande aan het onbetaald verlof door de werkgever verschuldigd waren, doch bedraagt niet meer dan de volledige gedurende de periode van onbetaald verlof aan het pensioenfonds respectievelijk de ziektekostenverzekeraar verschuldigde premies.
6. Over het ouderschapsverlof wordt uitsluitend vakantieverlof opgebouwd over de uren waarvoor de werknemer een uitkering ontvangt op basis van artikel 6:3 van de Wet Arbeid en Zorg.

8A Balansfaciliteiten

BALANSVERLOF (van toepassing per 1 januari 2023)

Artikel 8A:1 Balansverlof

1. De werknemer ontvangt, naast wettelijke vakantie-uren, 57 uur Balansverlof per kalenderjaar op fulltime basis.



2. Het Balansverlof wordt per maand opgebouwd.
3. De werknemer verwerft over ieder kalenderjaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op Balansverlof conform lid 1 van dit artikel, tenzij anders overeengekomen in deze CAO. De werknemer die over een deel van het kalenderjaar recht op loon heeft gehad, verwerft over dat deel naar rato aanspraak op Balansverlof.
4. Het Balansverlof (inclusief de rechten op basis van het overgangsrecht) kan door de werknemer geheel of gedeeltelijk als verlof worden opgenomen, geheel of gedeeltelijk in tijd worden gespaard of gedeeltelijk worden uitbetaald. De onderstaande artikelen worden in acht genomen bij de keuze van de werknemer. De werknemer maakt tijdig, voorafgaand aan het kalenderjaar, zijn keuze bekend.

Artikel 8A:2 Uitgangspunten Balansverlof

1. De werkgever faciliteert met het Balansverlof de duurzame inzetbaarheid van de werknemer. De werknemer krijgt hiermee meer grip (regie en verantwoordelijkheid) op de eigen werk/privé-balans.
2. De werknemer kan het Balansverlof in afstemming met de werkgever inzetten voor bijvoorbeeld:
 - a. het (tijdig) afstand te nemen van het werk;
 - b. een periode niet of minder te werken;
 - c. loopbaanoriëntatie en persoonlijke ontwikkeling;
 - d. in persoonlijke bijzondere en/of onvoorziene situaties die inbreuk maken op de werk-privébalans.
3. De werknemer maakt (jaarlijks) een plan voor het gebruik van Balansverlof ter bevordering van zijn duurzame inzetbaarheid. De inzet van het Balansverlof op basis van het plan van de werknemer wordt besproken in het jaargesprek.
4. De werkgever voert de administratie van het Balansverlof voor zover het sparen in tijd betreft. De werknemer ontvangt eenmaal per jaar van de werkgever een overzicht van het opgebouwde Balansverlof.
5. Het Balansverlof wordt in geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid opgebouwd over de eerste zes maanden van de ziekte/arbeidsongeschiktheid. Daarna vindt geen opbouw meer plaats over de arbeidsongeschikte uren. Ter bepaling van de zes maanden worden tijdvakken samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
6. De werknemer kan de werkgever verzoeken om maximaal 7 extra dagen Balansverlof te kopen (50,4 uur, parttimers naar rato). Extra uren Balansverlof kunnen slechts worden gekocht voor opname in het kalenderjaar van aankoop. Deze uren komen niet voor verkoop in aanmerking. Een afwijzing van het verzoek wordt schriftelijk gemotiveerd.
7. De extra gewerkte uren op grond van artikel 6:11 gelden als spaarbron. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging andere aanvullende spaarbronnen benoemen. Hiervoor kan worden afgeweken van de CAO indien en voor zover wettelijk toegestaan.
8. De werknemer kan verlof sparen tot hetgeen maximaal fiscaal is toegestaan (100x de op dat moment geldende contractuele arbeidsduur per week). Overschrijding van hetgeen maximaal fiscaal is toegestaan, wordt voorkomen door het tijdig opnemen van Balansverlof en niet door uitbetaling van het Balansverlof anders dan hierna aangegeven.
9. De werknemer heeft jaarlijks de mogelijkheid 50% van het in dat jaar toegevoegde recht op Balansverlof te laten uitbetalen. In bijzondere situaties kunnen werkgever en werknemer anders overeenkomen. De werkgever stemt in met het verzoek tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Indien deze laatste situatie zich voordoet, vindt de uitbetaling van het Balansverlof op een nader te bepalen tijdstip plaats doch uiterlijk binnen 6 maanden na indiening van het verzoek van de werknemer.
10. Bij einde dienstverband/overlijden wordt het resterende Balansverlof uitbetaald. Het Balansverlof kan op verzoek van de werknemer bij einde dienstverband worden overgedragen naar een andere werkgever vallend onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg indien en voor zover dat wettelijk en fiscaal is toegestaan. De overdracht moet betrekking hebben op tenminste 50 uur.



11. Het Balansverlof opgebouwd over de gewerkte uren van een oproepkracht en het overwerk van een parttimer wordt uitbetaald in de vorm van een toeslag op het uurloon, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

Artikel 8A:3 Opname Balansverlof

1. Opname van het Balansverlof gebeurt naar eigen inzicht van de werknemer, in acht nemende de afstemming zoals bedoeld in artikel 8A:2 lid 2 met toepassing van het volgende:
 - opname gebeurt op basis van first in-first out;
 - bij substantiële opname van Balansverlof dient de werknemer ten minste vier maanden voor het tijdstip van de ingang van het verlof een schriftelijk verzoek in bij de werkgever;
 - indien geen sprake is van een substantiële opname van Balansverlof dient de werknemer zijn schriftelijk verzoek op een redelijke termijn in;
 - de werkgever willigt het verzoek om opname in tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet, waardoor het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
2. Bij samenloop van Balansverlof-tijdopname en ziekte wordt het Balansverlof opgeschort voor de duur van de ziekte. De werkgever en de werknemer maken een nieuwe afspraak over de einddatum van het verlof. Op verzoek van de werkgever overlegt de werknemer aan de werkgever een doktersverklaring.
3. Indien de werknemer Balansverlof opneemt ten behoeve van een oriëntatie op zijn beroep/loopbaan en/of persoonlijke ontwikkeling, worden deze uren vermeerderd met 20%.

Artikel 8A:4 Geheel of gedeeltelijk sparen bij de werkgever (tijdsparen)

1. Het Balansverlof kan geheel of gedeeltelijk in tijd worden gespaard bij de werkgever.
2. Het Balansverlof uit enig kalenderjaar kan maximaal tien jaar waardevast worden gespaard tegen de waarde van het actuele uurloon.
3. Indien de werknemer het Balansverlof (gedeeltelijk) niet heeft opgenomen in de periode van tien jaar, wordt het Balansverlof na afloop van de indexatietermijn aan het eind van het kalenderjaar uitbetaald.
4. In afwijking van lid 3 komen de werkgever en de werknemer, indien de werknemer dit wenst, anders overeen op basis van een gemotiveerd voorstel van de werknemer in het kader van zijn duurzame inzetbaarheid.

Artikel 8A:6 Uitgangspunten overgangsrecht Balansverlof

1. Het overgangsrecht is uitsluitend van toepassing op de werknemer die op 1 oktober 2009 in dienst is bij een werkgever die valt onder de CAO Gehandicaptenzorg. De datum voor de leeftijdsbepaling, ten behoeve van de overgangsregeling, wordt vastgesteld op 31 december 2009.
2. Het overgangsrecht Balansverlof wordt toegekend naar rato van:
 - de contractsomvang op het moment van daadwerkelijke toekenning van het Balansverlof-overgangsrecht én
 - de duur dat de werknemer in enig kalenderjaar in dienst is én
 - de (resterende) maanden van het kalenderjaar dat het overgangsrecht van toepassing is.
3. De hoogte van het overgangsrecht is inclusief het Balansverlof-recht op grond van artikel 8A:1.

Artikel 8A:7 Overgangsrecht Balansverlof voor werknemers van 50 t/m 53 jaar op 31 december 2009

In afwijking van artikel 8A:1 lid 1 ontvangt de werknemer die op 31 december 2009:

- 50 jaar is vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een Balansverlof van 102 uur.
- 51 jaar is vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een Balansverlof van 122 uur.
- 52 jaar is vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een Balansverlof van 142 uur.
- 53 jaar is vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een Balansverlof van 157 uur.



AFBOUW CARRIÈRE (van toepassing per 1 juli 2022)

Artikel 8A:10 Afbouw Carrière

1. De regeling Afbouw Carrière geeft de werknemer de mogelijkheid om voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd gedurende een periode van maximaal 3 jaar minder te gaan werken, ten einde mentaal en fysiek in balans te blijven en van waarde te blijven voor de organisatie en collega's.
2. Uitgangspunt van de regeling Afbouw Carrière is dat werkgever en werknemer samen investeren.
3. De regeling Afbouw Carrière geldt voor de looptijd van de CAO. De werknemer kan derhalve instromen in de regeling tot en met 31 december 2024, en de regeling blijft vervolgens op de werknemer van toepassing voor de individueel overeengekomen duur. Is op 1 januari 2025 de 'even ietsje minder regeling' nog niet van kracht, dan kan de werknemer instromen in de regeling Afbouw Carrière tot het moment dat de 'even ietsje minder regeling' van kracht wordt,

Artikel 8A:11 Voorwaarden

1. De werknemer die voldoet aan de gestelde eisen kan in een periode van maximaal 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken van de regeling Afbouw Carrière.
2. Voorwaarden voor deelname zijn:
 - a. De werknemer heeft op het moment van de gewenste ingangsdatum een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die (gemiddeld) tenminste 24 uur per week bedraagt en de werknemer is op dat moment tenminste 10 jaren aaneengesloten bij de werkgever werkzaam in een direct cliëntgebonden functie en 15 jaar in de gehandicaptenzorg in een direct cliëntgebonden functie (begeleiden, behandelen, verzorgen en verplegen).
 - b. De deelname heeft niet als gevolg dat de werknemer door gebruik van de regeling Afbouw Carrière in combinatie met bestaande andere regelingen of instrumenten uit het HR-beleid van de organisatie, feitelijk minder dan 50% van zijn oorspronkelijke contractomvang gaat werken.
 - c. De werknemer is niet al verminderd inzetbaar als gevolg van een re-integratieplan bij ziekte of op basis van een WAO- of WIA-beslissing van het UWV.
3. Voorafgaand aan de regeling Afbouw Carrière neemt de werknemer het tot dan toe gespaarde PBL/ Balansverlof in tijd op tenzij de werkgever en werknemer anders overeenkomen.

Artikel 8A:12 Deelname

1. Bij deelname aan de regeling Afbouw Carrière geldt het volgende:
 - a. De contractuele arbeidsduur wordt verminderd met 25% (wordt 75% van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst).
 - b. De werknemer ontvangt een toeslag op het salaris zodat de werknemer 85% van het oorspronkelijke salaris verdient.
 - c. De pensioenopbouw wordt gebaseerd op het nieuwe pensioengevend salaris (85%). De werknemer kan bij PFZW vrijwillige voortzetting aanvragen. In dat geval blijft de pensioenopbouw gebaseerd op het pensioengevend salaris behorend bij de oorspronkelijke arbeidsduur (100%). De verdeling van de pensioenpremie over werkgever en werknemer blijft in beide gevallen 50/50%. De werkgever zal de werknemer daar waar mogelijk ondersteunen bij de aanvraag voor vrijwillige voortzetting.
2. Tijdens deelname aan de regeling Afbouw Carrière bouwt de werknemer PBL/Balansverlof op, op basis van de aangepaste contractuele arbeidsduur (artikel 8A:12 lid 1 sub a). De opbouw van het PBL/ Balansverlof-overgangsrecht op basis van artikel 8A:7 vervalt tijdens deelname aan de regeling Afbouw Carrière.
3. Het is de werknemer niet toegestaan om gedurende de deelname aan de regeling Afbouw Carrière, elders betaalde arbeid te verrichten anders dan reeds werd verricht voorafgaande aan het deelnemen aan de regeling Afbouw Carrière, tenzij de werkgever en de werknemer in specifieke situaties anders overeenkomen.
4. Opname van PBL/Balansverlof tijdens de regeling Afbouw Carrière kan slechts indien en voor zover daarmee de regeling Afbouw Carrière niet als RVU wordt aangemerkt.



Artikel 8A:13 Afwijkingen en maatwerk

1. De regeling Afbouw Carrière is een minimumregeling. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad (OR) een regeling overeenkomen waarin, binnen de fiscale regels, van artikel 8A:11 lid 1 en 2 en artikel 8A:12 lid 1 wordt afgeweken om een stapsgewijze afbouwregeling mogelijk te maken, uitgaande van een afbouw tot een contractuele arbeidsduur van minimaal 50% van de oorspronkelijke arbeidsduur.
2. In bijzondere situaties kan de werkgever met de werknemer in redelijkheid en billijkheid afwijken van bovenstaande bepalingen ten gunste van de werknemer.

9. Kostenvergoedingen

Artikel 9:1 Reiskosten woon-werkverkeer

1. De werkgever treft een regeling voor de vergoeding voor woon-werkverkeer ten minste op het niveau van lid 3.
2. De in lid 1 bedoelde regeling wordt niet vastgesteld of gewijzigd dan met instemming van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging.
3. Indien de in lid 1 en 2 bedoelde regeling niet tot stand komt, heeft de medewerker ter zake van het eenmaal dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk minimaal recht op een tegemoetkoming in de reiskosten van 8 cent per kilometer ongeacht de wijze van vervoer voor zowel de heen- als terugreis. De in de vorige volzin bedoelde tegemoetkoming wordt per 1 januari 2024 verhoogd naar 16 cent per kilometer. De vergoeding is gebaseerd op een enkele reisafstand van maximaal 30 kilometer.
4. Indien de medewerker ten gevolge van het uitvoeren van een gebroken dienst, als bedoeld in artikel 6:6 lid 10 meer dan eenmaal dagelijks heen en weer dient te reizen van zijn woning naar zijn werk heeft hij recht op vergoeding van de kosten van het heen en weer reizen tussen de gebroken diensten.

Artikel 9:2 Reis- en verblijfkosten bij dienstreizen

1. De werkgever treft een regeling voor de vergoeding van de kosten, voor de werknemer verbonden aan het in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden maken van dienstreizen.
2. De in lid 1 bedoelde regeling wordt niet vastgesteld of gewijzigd dan met instemming van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging.
3. Indien de in lid 1 en 2 bedoelde regeling niet tot stand komt, heeft de medewerker ter zake van de noodzakelijk gemaakte verblijfkosten recht op vergoeding van de werkelijke kosten.
4. Indien de in lid 1 en 2 bedoelde regeling niet tot stand komt, heeft de medewerker ter zake van de aan een dienstreis verbonden reiskosten recht op een reiskostenvergoeding van:
 - de kosten van openbaar vervoer op basis van het laagste klasse tarief bij gebruik van openbaar vervoer;
 - € 0,29 bruto per kilometer bij gebruik van de eigen auto met toestemming van de werkgever;
 - de voor deze vervoermiddelen door de fiscus vastgestelde forfaitaire kilometertarieven bij gebruik van een ander, eigen vervoermiddel.Voor de interpretatie van het begrip dienstreis wordt aangesloten bij de door de fiscus gehanteerde definitie.
5. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden te overleggen op basis waarvan het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

Artikel 9:3 Telefoonkosten en thuiswerken

2. De werkgever treft vanaf 1 juli 2022 een regeling voor het vergoeden van de kosten in verband met thuiswerken en/of werkgerelateerde communicatiemiddelen met instemming van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging.
Als de decentrale regeling niet tot stand komt bedraagt voor functies waarvoor de werkgever stelt dat thuiswerken mogelijk is, de thuiswerkvergoeding 2 euro per dag. De vergoeding is bedoeld voor de kosten zoals benoemd in het NIBUD-advies.



Artikel 9:4 Kost en inwoning

De werkgever treft in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging een regeling ten aanzien van het verstrekken van kost en inwoning aan de werknemer door de werkgever.

Artikel 9:5 Maaltijdverstrekking

De werkgever treft in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging een regeling ten aanzien van het verstrekken van maaltijd(en) aan de werknemer door de werkgever.

Artikel 9:6 Kleding

De werkgever treft in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging een regeling ten aanzien van het voorschrijven van verplichte kleding en de wijze van vergoeding van de kosten van dergelijke kleding.

Artikel 9:7 Verhuiskosten

1. De werkgever treft een regeling voor de vergoeding van verhuiskosten voor zijn werknemers en aspirant werknemers.
2. De in lid 1 bedoelde regeling wordt niet vastgesteld, gewijzigd of ingetrokken dan met instemming van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging.
3. Indien de in lid 1 en 2 bedoelde regeling niet tot stand komt, heeft de werknemer die bij het aangaan van het dienstverband of gedurende zijn dienstverband verplicht wordt te verhuizen, aanspraak op een vergoeding van verhuiskosten met inachtneming van het bepaalde in lid 4.
4. Bij toepassing van lid 3 bestaat de verhuiskostenvergoeding uit:
 - vergoeding van de werkelijke kosten van transport door een erkend verhuisbedrijf van bagage en inboedel van de werknemer naar de nieuwe woning;
 - vergoeding van herinrichtingskosten ten bedrage van maximaal 12% van het jaarsalaris inclusief de vakantietoeslag met een maximum van bruto € 9.076,-.

Artikel 9:9 Registratiekosten BIG, SKJ en RGS

1. De werkgever vergoedt aan de werknemer de kosten die op grond van artikel 4 van het Registratiebesluit BIG voortvloeien uit de (her)registratie in het kader van de Wet BIG, indien en voor zover deze registratie voortvloeit uit de bij de werkgever beklede functie.
2. De werkgever vergoedt aan de werknemer de kosten voor (her)registratie in het kader van de Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ) indien en voor zover deze (her)registratie voortvloeit uit de bij de werkgever beklede functie.
3. De werkgever vergoedt de kosten voor (her)registratie in het specialistenregister van de RGS aan de Arts voor Verstandelijk Gehandicapten die met deze werkgever een arbeidsovereenkomst heeft, indien en voor zover de kosten niet uit anderen hoofde worden vergoed.
4. De werkgever vergoedt de kosten van de (her)registratie in een kwaliteitsregister van een beroepsvereniging aangesloten bij een van de werknemersorganisaties partij bij deze CAO, indien de werkgever verwacht dat de werknemer staat ingeschreven in dit register.

Artikel 9:11 Vergoeding Verklaring Omtrent het Gedrag in het kader van preventie seksueel misbruik

De werkgever vergoedt aan de gerede eindkandidaat in een sollicitatieprocedure de legeskosten van een verklaring omtrent het gedrag, indien de werkgever de kandidaat verzocht heeft een dergelijke verklaring aan te vragen en te overleggen.

Artikel 9:12 Hardheidsclausule kinderopvang

De werkgever kan in individuele situaties die naar zijn beoordeling leiden tot kennelijke onredelijkheid, aan de werknemer een aanvullende vergoeding in de kosten van kinderopvang verstrekken. Deze aanvullende vergoeding komt naast de wettelijke tegemoetkoming die de werknemer ontvangt in de kosten van kinderopvang.



10. Sociaal Beleid

SOCIAAL BELEID OP INSTELLINGSNIVEAU

Artikel 10:2 Organisatieverandering

1. Belangrijke organisatiewijzigingen, waarvoor op grond van artikel 25 lid 1 sub a tot en met sub e van de WOR advies aan de ondernemingsraad moet worden gevraagd, worden door de werkgever aan werknemersorganisaties, gemeld.
2. De werkgever zal de werknemersorganisaties tijdig informeren en hen in de gelegenheid stellen daar over met hem in overleg te treden. Onderwerp van overleg zijn de rechtspositionele gevolgen van de organisatieverandering.
3. In aanvulling op lid 2 geldt dat de werkgever zich met werknemersorganisaties aantoonbaar zal inspannen om te komen tot een sociaal plan.

Artikel 10:3 Kader sociaal beleid

1. De werkgever ontwikkelt in overleg met de ondernemingsraad een verantwoord sociaal beleid ten behoeve van zijn instelling(en) en de daarbinnen werkzame werknemers. Specifieke aandachtspunten in dit overleg zijn roostering en levensfaseplanning.
2. Binnen de algemene beleidsontwikkeling op instellingsniveau, is het sociaal beleid in het bijzonder gericht op de navolgende doelstellingen:
 - a. het stimuleren van werknemers om hun bijdrage aan het goed functioneren van de instelling te (blijven) leveren;
 - b. het organiseren van zinvolle arbeid voor elke werknemer, gericht op maximale ontplooiings- en ontwikkelingsmogelijkheden en inspelend op ieders capaciteiten en ambities;
 - c. het verschaffen van grip op en inzicht in de eigen werksituatie van elke werknemer, mede in relatie tot de posities van andere werknemers en de voortgaande beleidsontwikkeling in de instelling;
 - d. het creëren van adequate arbeidsomstandigheden en een gunstig leerklimaat;
 - e. een evenwichtige verdeling van alle functies over mannen, vrouwen, mensen met en zonder migratieachtergrond, jongeren en ouderen.
3. Het verantwoord sociaal beleid behelst in elk geval een jaarlijks vast te stellen plan, dat de prioriteiten van de instelling in de ontwikkeling en bijstelling van het sociaal beleid en daarbij behorende concrete toetspunten bevat. Dit plan kan zijn geïntegreerd in een algemeen plandocument dat door de werkgever in het kader van diens beleids- en planningscyclus jaarlijks wordt vastgesteld.
4. De werkgever maakt nadere afspraken met de ondernemingsraad over samenhangend HRM-beleid in het kader van personeels- en vitaliteitsbeleid.
5. In het Jaardocument Maatschappelijke Verantwoording brengt de werkgever verslag uit over het gevoerde sociaal beleid conform de in lid 2 genoemde doelstellingen. De ondernemingsraad wordt in het jaarverslag in de gelegenheid gesteld zijn opvatting over het gevoerde sociaal beleid kenbaar te maken.

Artikel 10:4 Regeling traumatische ervaringen en rouw

De werkgever draagt zorg voor een adequate opvang van werknemers die een traumatische ervaring hebben gehad die verband houdt met de uitoefening van de functie en/of bij een overlijden van een cliënt of in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. De werkgever stelt daarvoor een regeling met instemming van de ondernemingsraad vast.

Artikel 10:5 Scholing en persoonlijke ontwikkeling

1. Scholingsbeleid op instellingsniveau:
 - a. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad jaarlijks het scholingsplan voor de instelling vast. Het scholingsplan speelt in op de scholingsbehoefte van de strategie van de organisatie, strategisch personeelsbeleid en de behoefte van de te onderscheiden beroepsgroepen binnen de instelling. In het scholingsplan:
 - wordt aandacht besteed aan scholing ten behoeve van duurzame inzetbaarheid en employability met specifieke aandacht voor behoud en vitaliteit van de oudere werknemer;



- wordt ruimte gereserveerd voor de vergoeding van scholingskosten op basis van de registraties zoals genoemd in artikel 9:9;
 - is het mogelijk om scholings- of ontwikkelingsbudgetten per individu of team in te stellen.
- b. Als onderdeel van het scholingsplan stelt de werkgever in overleg met de ondernemingsraad een regeling studiekosten en studieverlof op. In deze regeling wordt tenminste aandacht besteed aan:
- opleidingen die in opdracht van de werkgever worden gevolgd;
 - de kosten die voor vergoeding in aanmerking komen en in welke mate, met dien verstande dat van studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd de kosten volledig worden vergoed;
 - de tijd waarvoor studieverlof wordt verleend en in welke mate, met dien verstande dat van studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd, de voor het volgen van de lessen en het afleggen van examens benodigde tijd als werktijd worden aangemerkt;
 - het actief bevorderen van tijd voor scholing en ontwikkeling;
 - de terugbetaling van reeds verstrekte vergoedingen.
- c. 'Functionele scholing' maakt onderdeel uit van het scholingsplan en de studiekostenregeling. Onder functionele scholing wordt verstaan: scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van en/of registratie voor de huidige functie bij de werkgever. De kosten van functionele scholing zijn voor rekening van de werkgever.
2. Persoonlijke ontwikkeling en loopbaanperspectief:
- a. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad jaarlijks het persoonlijk ontwikkelingsbeleid voor de instelling vast.
- b. In het persoonlijk ontwikkelingsbeleid staat de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van de werkgever en werknemers voor de persoonlijke ontwikkeling van individuele werknemers voor ontwikkeling, inzetbaarheid en loopbaanperspectief centraal.
- c. Het persoonlijk ontwikkelingsbeleid behelst tenminste de volgende punten:
- inzicht in de toekomstige kwalitatieve en kwantitatieve ontwikkeling van de formatie en van de voorkeuren, inzichten en ambities van afzonderlijke werknemers;
 - introductie en begeleiding op de werkplek bij de aanvang van de loopbaan binnen de organisatie;
 - instrumentarium dat de belastbaarheid van de werknemer op objectieve wijze relateert aan diens leeftijd en levensfase en bijdraagt aan een goede afstemming tussen capaciteiten, belastbaarheid, cliëntgebonden activiteiten en behoeften van de organisatie;
 - bij beëindiging van ieder dienstverband wordt een exitgesprek gevoerd.
3. Instellingsbeleid op periodieke gesprekken:
De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een beleid inzake het voeren van periodieke, in de regel jaarlijks, individuele gesprekken met werknemers. Bestaande systematieken van functionerings- en/of beoordelingsgesprekken worden hierin geïntegreerd.
4. Ondernemingsraden kunnen op hun verzoek vanuit werknemersorganisaties worden ondersteund bij het invullen van scholingsplannen en persoonlijk ontwikkelingsbeleid.
5. Het budget voor het scholingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsbeleid is in totaal ten minste 2% van de loonsom per jaar. Per 1 januari 2022 geldt dat het minimale budget van 2% exclusief verletkosten is.

SOCIAAL BELEID OP WERKNEMERSNIVEAU

Artikel 10:6 Werkoverleg

1. Iedere werknemer, uitgezonderd de oproepkracht, is verplicht tenminste viermaal per jaar deel te nemen aan het werkoverleg tussen de leidinggevende(n) en de overige werknemers per organisatorische eenheid van een instelling.
2. In het werkoverleg wordt in ieder geval gesproken over: arbeidsorganisatie, arbeidsomstandigheden, werkdruk en verzuimbeleid en de in dat verband geldende verantwoordelijkheden van werkgever en werknemer.
3. De tijd die is besteed aan werkoverleg is arbeidstijd.

Artikel 10:7 Scholing en persoonlijke ontwikkeling individuele werknemers

1. Iedere werknemer heeft het recht om, in de regel jaarlijks, een periodiek gesprek te voeren. Een



verzoek van de werknemer om een periodiek gesprek te voeren dient binnen 3 maanden door de leidinggevende te worden gehonoreerd.

2. In de periodieke gesprekken dient in ieder geval aan de orde te komen:
 - a. het functioneren van de werknemer in relatie tot de voor zijn functie geldende functiebeschrijving en de voor de uitoefening van die functie benodigde competenties;
 - b. de loopbaan- en ontwikkelingsperspectieven van de werknemer;
 - c. de omvang van de arbeidsovereenkomst en de inzetbaarheid van de werknemer in relatie tot het aantal werkdagen per week, het gemiddelde arbeidspatroon, de minimale arbeidsduur per dag en vaste vrije dagen of dagdelen;
 - d. het recht op een loopbaanadvies 1 keer per 3 jaar voor iedere werknemer;
 - e. de mogelijkheden voor levensfase gerichte arrangementen in werktaken en tijden mede in relatie tot:
 - De mogelijkheid voor het combineren van arbeid- en zorgtaken;
 - De inzetbaarheid en behoud van werknemers (met specifieke aandacht voor werknemers in de overgang en oudere werknemers);
 - Het gebruik maken van de balansfaciliteiten;
 - De mogelijkheid om gebruik te maken van de fiscale RVU-faciliteit die geldt tot eind 2025.
 - f. het plan van de werknemer voor scholing en persoonlijke ontwikkeling.
3. Ten behoeve van de persoonlijke ontwikkeling en loopbaanbeleid heeft iedere werknemer 1 keer per 3 jaar recht op een loopbaanadvies. Het loopbaanadvies wordt uitgebracht en schriftelijk vastgelegd door een loopbaanadviseur.
5. De werknemer heeft, ongeacht de omvang van zijn dienstverband, recht op scholing en plicht tot het volgen van scholingsactiviteiten. Tevens moet de werkgever rekening houden met de inhoud van het loopbaanadvies dat aan de werknemer is uitgebracht.

11. Arbeid en Gezondheid

Artikel 11:1 Maatregelen in het kader van arbeid en gezondheid

1. De werkgever dient een samenhangend beleid met betrekking tot het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, de reductie van het ziekteverzuim en de spoedige re-integratie van arbeidsongeschikte medewerkers tot stand te brengen.
2. De werkgever en de ondernemingsraad spannen zich in een actief preventiebeleid te voeren om het risico op psychische en fysieke belasting en werkdruk terug te dringen. Hiertoe wordt een arbomanagementsysteem ingericht en een plan van aanpak opgesteld gericht op het terugdringen van de arbeidsrisico's zoals deze uit de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) en eventueel aanvullende diagnose-instrumenten naar voren komen.
3. Op basis van de RI&E wordt indien noodzakelijk een werkdrukmeter, de tilthermometer of een plan van aanpak inzake agressie en emotionele belasting ingevoerd in een bepaalde organisatie-eenheid.
4. De resultaten van de RI&E en eventueel noodzakelijke invoering van de genoemde instrumenten in lid 3 worden in het werkoverleg bekendgemaakt en besproken.

Artikel 11:2 Maatregelen ter preventie

1. In het plan van aanpak wordt minimaal opgenomen:
 - de inrichting van de preventie en of arbo-organisatie waaronder de taakomschrijving van de preventiemedewerker(s), de keuze voor een eventuele arbodienst en/of de inhoud van contracten met andere arbodienstverleners;
 - activiteiten in het kader van werkdrukbestrijding en preventie van fysieke en psychische belasting op basis van sectorspecifieke onderzoeken en ontwikkelde instrumenten;
 - aanpak van onveiligheid, agressie en seksuele intimidatie;
 - invoering van een arbomanagementsysteem.
2. De ondernemingsraad heeft het recht van instemming ex artikel 27 WOR met betrekking tot het plan van aanpak zoals boven vermeld.
3. De besteding door de werkgever van de financiële middelen die door de overheid expliciet beschikbaar zijn gesteld ter verlaging van de werkdruk, vindt plaats na overleg met de ondernemingsraad.



4. Ter evaluatie van de maatregelen in het kader van arbeid en gezondheid brengt de ondernemingsraad jaarlijks schriftelijk verslag uit (bijvoorbeeld als onderdeel van het jaarverslag van de ondernemingsraad).

Artikel 11:3 Maatregelen bij ziekteverzuim en re-integratie

1. In het verzuim- en re-integratieprotocol wordt in ieder geval opgenomen dat in geval van herplaatsing van een werknemer die arbeidsongeschikt is geworden en voor deze herplaatsing her-, om- of bijscholing noodzakelijk is, 100% tegemoetkoming in de studie, en reis- en verblijfskosten wordt verstrekt. Geen kosten worden vergoed indien en voor zover de werknemer hiervoor een uitkering kan verkrijgen krachtens enige wettelijke regeling.
2. De werknemer die niet direct kan worden herplaatst zal een re-integratietraject worden aangeboden dat kan bestaan uit:
 - persoonlijke coaching van de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer;
 - een sterkte/zwakte-analyse, een beroepskeuzetest en een sollicitatietraining. De werkgever draagt de kosten van dit re-integratietraject.

Artikel 11:4 Loondoorbetaling bij ziekte

1. De werknemer die wegens ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap en bevalling als bedoeld in artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek (BW) verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft:
 - a. gedurende een tijdvak van 52 weken aanspraak op doorbetaling van 100% van het naar tijdruimte vastgestelde brutoloon door de werkgever;
 - b. gedurende de daaropvolgende 52 weken aanspraak op doorbetaling van 70% van het naar tijdruimte vastgestelde brutoloon door de werkgever.
2. Onder naar tijdruimte vastgestelde brutoloon als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het loon dat wordt afgeleid van de som van:
 - a. het bruto-maandsalaris dat de werknemer geniet op het moment dat de ongeschiktheid ontstaat;
 - b. de overige uitbetaalde structurele looncomponenten. Als zodanig gelden in ieder geval structurele beloningen in geld voor bereikbaarheidsdiensten en onregelmatige diensten;
 - c. de hoogte van de onder b. genoemde looncomponenten wordt op maandbasis gemeten over een periode van zes maanden voorafgaand aan de maand waarin de ongeschiktheid ten gevolge van de ziekte is ingetreden.
3. De hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon wordt vastgesteld op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. Bijstelling van het in lid 2 bedoelde brutoloon zal plaatsvinden:
 - a. indien het maandsalaris wijziging ondergaat ten gevolge van:
 - toekenning van een periodieke verhoging gedurende de periode van ziekte;
 - algemene salarisaanpassingen ingevolge deze CAO;
 - bij een voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid overeengekomen wijziging van de arbeidsduur of een voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid overeengekomen wijziging van de arbeidsovereenkomst.
 - b. door fiscale wijzigingen en wijzigingen in de sociale verzekerings- en/of de pensioenpremies, zoals deze zouden zijn ingehouden ingeval de werknemer niet ziek zou zijn geweest.
4. Gedurende de in lid 1 onder a en b genoemde perioden behoudt de werknemer recht op vakantietoeslag, onder aftrek van de op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering, alsmede ingevolge de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn toegekende vakantietoeslag. De hoogte van de vakantietoeslag wordt vastgesteld met inachtneming van het bepaalde in artikel 4:10 en het begrip salaris zoals gedefinieerd in artikel 1:1 sub d van deze CAO.
5. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet Arbeid en Zorg.
6. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering dat de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering.
7. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht (al dan niet in het kader van een re-integratietraject), gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.



8. Voor de toepassing van dit artikel worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1 tweede en derde lid van de Wet Arbeid en Zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
9. Indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een omstandigheid waarvoor de werkgever aansprakelijk is zoals bedoeld in artikel 7:658 lid 2 BW, dan wordt tijdens arbeidsongeschiktheid gedurende 104 weken 100% loon doorbetaald.
10. De werkgever kan in individuele situaties, indien daarvoor naar zijn oordeel goede gronden aanwezig zijn, besluiten in het tweede ziektejaar meer dan 70% van het loon te betalen.
11. Het recht op loondoorbetaling als bedoeld in lid 1 vervalt op het tijdstip dat de dienstbetrekking eindigt.

Artikel 11:5 Productieve arbeid en re-integratieactiviteiten tijdens ziekte

1. Over de uren waarin de werknemer volgens zijn re-integratieplan gedurende de periode als bedoeld in artikel 11:4 lid 1 onder b, passende arbeid of werkzaamheden zonder loonwaarde verricht, ontvangt hij 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde brutoloon zoals vastgesteld op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. Onder werkzaamheden zonder loonwaarde worden verstaan het verrichten van werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis, het volgen van scholing en het lopen van stage.
2. De overige uren worden doorbetaald overeenkomstig het bepaalde in artikel 11:4 lid 1 onder b en lid 2.
3. De bruto-inkomsten, die de werknemer op grond van lid 1 en 2 van dit artikel ontvangt, kunnen tezamen ten hoogste 100% bedragen van het brutoloon, als bedoeld in artikel 11:4 lid 1 onder a en lid 2, respectievelijk nimmer minder dan 70% van het brutoloon.

Artikel 11:6 Loonaanvulling vervoegde IVA-uitkering

(Inkomensvoorziening bij volledige arbeidsongeschiktheid).

1. Ingeval de werknemer, als gevolg van een vervoegde keuring als bedoeld in de WIA, gedurende de eerste 52 weken van ziekte als bedoeld in artikel 11:4 lid 1 onder a, recht heeft op een IVA-uitkering, heeft hij aanspraak op een aanvulling van de werkgever tot 100% van zijn brutoloon als bedoeld in artikel 11:4 lid 2. Na de eerste 52 weken van ziekte, vervalt deze aanspraak.
2. Het brutoloon wordt verminderd met:
 - a. het bedrag van de bruto-uitkering door de werknemer ontvangen op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering of uitkeringsregeling alsmede een uitkering op grond van het arbeidsongeschiktheidspensioen ingevolge het pensioenreglement Pensioenfonds Zorg en Welzijn;
 - b. het bedrag aan bruto-inkomsten in of buiten dienstbetrekking door de werknemer genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij recht heeft op een IVA-uitkering als bedoeld in lid 1.

Artikel 11:7 Arbeidsongeschiktheid van 0–35%

1. De werknemer die na afloop van twee jaar ziekte als bedoeld in artikel 11:4 lid 1 onder a en b op grond van de claimbeoordeling ingevolge de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt is, heeft aanspraak op 100% van zijn salaris voor de uren dat hij werkzaam is in zijn functie dan wel de uren waarin hij arbeid verricht op het gelijke salarisniveau van zijn functie. Indien de werknemer een andere functie gaat vervullen, waarop een ander salaris van toepassing is, heeft de werknemer aanspraak op dit andere salaris voor de uren waarin hij arbeid verricht. Het uitgangspunt bij de door de werkgever aangeboden passende dan wel vervangende functie is dat deze functie leidt tot een beloning van ten minste 70% van de beloning van de eerder vervulde functie voordat er sprake was van arbeidsongeschiktheid.
2. Het feit dat een werknemer voor 0–35% arbeidsongeschikt is verklaard, vormt als zodanig geen reden voor ontslag. Het voorgaande is niet gelijk te stellen met een absoluut ontslagverbod, de overige normale ontslaggronden blijven van toepassing.



3. De werkgever heeft de plicht zich maximaal in te spannen om de gedeeltelijke arbeidsgeschiedte werknemer na de loongerelateerde fase zoveel mogelijk zijn restverdiencapaciteit te laten benutten.

Artikel 11:8 Verlagen of vervallen van loondoorbetaling

Onverminderd de werking van de bepalingen van artikel 7:629 lid 3 BW kan de werkgever het recht op aanvulling als bedoeld in artikel 11:4 geheel of gedeeltelijk laten vervallen indien:

- blijkt dat de werknemer de verplichtingen ingevolge het verzuim- en re-integratieprotocol niet is nagekomen;
- de werknemer de aanspraak op uitkering ingevolge de ZW, WAO/WIA of WW geheel of gedeeltelijk verliest, tenzij dit aan de werkgever te wijten is.

12. Werkkostenregeling

Artikel 12:1 Vrije ruimte werkkostenregeling

1. De invulling van de vrije ruimte van de werkkostenregeling wordt door de werkgever vastgesteld met instemming van de ondernemingsraad met als gezamenlijke inzet dat de vrije ruimte optimaal wordt benut.

13. Medezeggenschap & Professionele Zeggenschap

MEDEZEGGENSCHAP

Artikel 13:1 Faciliteiten medezeggenschapsorganen

1. De werkgever houdt binnen de overeengekomen werktijd rekening met de door OR-leden aan OR-werkzaamheden te besteden tijd en draagt binnen de mogelijkheden van de instelling zorg voor vervanging.
2. De leden van de ondernemingsraad zijn ter uitvoering van hun activiteiten voor de ondernemingsraad ten minste 300 uur per jaar vrij van dienst. Onder dit aantal uren worden alle wettelijke faciliteiten, inclusief faciliteiten voor scholing, alsmede eventueel benodigde extra reistijd begrepen.
3. De werkgever stelt ten minste 1,5 uur per week kwalitatieve ambtelijke ondersteuning per ondernemingsraadzetel ter beschikking. Deze ambtelijke ondersteuning wordt in beginsel niet vervuld door een OR-lid.

Artikel 13:2 (Extra) bevoegdheden ondernemingsraad

1. Instellingen met ten minste 35 werknemers zijn verplicht tot het instellen van een ondernemingsraad.
2. De ondernemingsraad wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over een door hem voorgenomen besluit tot benoeming van een lid van het bestuur respectievelijk lid van de Raad van Toezicht; hierbij wordt de procedure overeenkomstig artikel 30 WOR toegepast.
3. De ondernemingsraad heeft naast het in artikel 30 WOR geregelde adviesrecht met betrekking tot benoeming of ontslag van directieleden, bovendien het recht van advies, indien in een directiefunctie dan wel een functie in de Raad van Bestuur, anders dan wegens kortdurende afwezigheid, door het bestuur respectievelijk de Raad van Toezicht een tijdelijke voorziening tot waarneming wordt getroffen.
4. Indien er sprake is van een belangrijke tussentijdse wijziging van de begroting heeft de ondernemingsraad recht van advies conform artikel 25 WOR. De ondernemingsraad heeft recht op mededeling van de uiteindelijke vaststelling van de begroting en van de wijzigingen die zijn aangebracht.

Artikel 13:3 Instellingsregelingen over CAO-onderwerpen

1. Deze CAO heeft een standaardkarakter. Van de bepalingen in deze CAO mag worden afgeweken indien de betreffende CAO-regeling dit toestaat en indien aan de daarvoor geldende voorwaarden wordt voldaan. Afwijkingen van de CAO in strijd met het in de vorige volzin bepaalde zijn nietig.



2. Over onderwerpen die niet in deze CAO geregeld zijn, kunnen werkgever en ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging regelingen treffen voor zover deze niet in strijd zijn met de wet.
3. Uit de CAO vloeit voort dat in ieder geval instellingsregelingen worden overeengekomen ten aanzien van de volgende onderwerpen:
 - regeling faciliteiten leerlingen (artikel 5:5);
 - regeling begeleiding tijdens meerdaagse vakantie van cliënten (artikel 7:21);
 - algemene regeling en spreiding van vakantie (artikel 8:6 lid 2);
 - regeling calamiteitenverlof (artikel 8:14 lid 3);
 - regeling reiskosten woon-werkverkeer (artikel 9:1 lid 2);
 - regeling reis- en verblijfkosten bij dienstreizen (artikel 9:2 lid 2);
 - regeling telefoonkosten en thuiswerken (artikel 9:3);
 - regeling kost en inwoning (artikel 9:4);
 - regeling maaltijdverstrekking (artikel 9:5);
 - regeling kleding (artikel 9:6);
 - regeling verhuiskosten (artikel 9:7 lid 2);
 - regeling traumatische ervaring (artikel 10:4);
 - scholingsplan en persoonlijk ontwikkelingsbeleid (artikel 10:5 lid 1 en 2);
 - regeling studiekosten en studieverlof (artikel 10:5 lid 1 sub b);
 - regeling periodieke gesprekken (artikel 10:5 lid 3);
 - preventiebeleid terugdringing psychische en fysieke belasting (artikel 11:1);
 - plan van aanpak maatregelen ter preventie (artikel 11:2);
 - verzuim- en re-integratieprotocol (artikel 11:3 lid 1);
 - invulling van de vrije ruimte van de werkkostenregeling (artikel 12:1).
4. In de CAO zijn een aantal kan-bepalingen opgenomen. Deze bepalingen bieden de werkgever de mogelijkheid om in of na overleg met de ondernemingsraad een andere regeling te treffen dan in de CAO staat. Afwijkende regelingen zijn mogelijk ten aanzien van:
 - regeling bijzondere feest- en gedenkdagen (artikel 1:1 lid g);
 - regeling gezinshuisouders (artikel 1:4);
 - regeling duur arbeidsovereenkomst (artikel 2:3 lid 2);
 - regeling bevordering (artikel 4:11 lid 2);
 - regeling waarnemingstoelage (artikel 4:12 lid 3);
 - regeling hogere salariering leerlingen 21 jaar of ouder (artikel 5:3 lid 4);
 - regeling systematiek arbeidsduur (artikel 6:1 lid 6);
 - regeling verlof bij feest- en gedenkdagen (artikel 6:4 lid 5 en 6);
 - regeling pauzes (artikel 6:9);
 - regeling aanvullende spaarbronnen Balansverlof (artikel 8A:2 lid 7);
 - regeling afwijking Afbouw Carrière (artikel 8A:13 lid 1);
 - regeling afwijkende termijnen FWG-procedures (bijlage 4 artikel 6).

PROFESSIONELE ZEGGENSCHAP

Artikel 13:4 Professionele zeggenschap

1. De werkgever faciliteert het initiatief van zorgprofessionals om tot een vorm van inspraak en zeggenschap te komen zodat zorgprofessionals kunnen bijdragen aan de beleids- en organisatieontwikkeling die een belangrijke invloed heeft op de uitvoering van het werk of beroepsuitoefening.
2. De werkgever en zorgprofessionals maken afspraken over de benodigde faciliteiten en de verhouding met de wettelijke medezeggenschap.
3. De werkgever betreft de zorgprofessionals tijdig bij de totstandkoming van beleid dat belangrijke invloed heeft op de beroepsuitoefening van zorgprofessionals.

NALEVING EN GESCHILLEN

Artikel 13:5 Stimulerende taak op naleving CAO

1. Conform artikel 28 WOR bevordert de ondernemingsraad zoveel als in zijn vermogen ligt de naleving van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden (CAO Gehandicaptenzorg), alsmede de voorschriften op het gebied van de arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden van de in de onderneming werkzame personen.
2. Partijen bevelen de ondernemingsraad aan deze bevorderende taak uit te oefenen door jaarlijks



inzage te vragen in de CAO-regelingen die op grond van dit hoofdstuk tot stand zijn gekomen.

Artikel 13:6 Bemiddeling, interpretatie en geschillen

2. Bij ernstige geschillen over de naleving van de CAO Gehandicaptenzorg kan de werkgever en/of de ondernemingsraad zich wenden tot het OAGz (Overleg Arbeidsvoorwaarden Gehandicaptenzorg). Het secretariaat van het OAGz wordt verzorgd door:
Centrum Arbeidsverhoudingen (CAOP), Postbus 556, 2501 CN DEN HAAG.

16. Overgangs- en garantiebepalingen

Artikel 16:2 Oude salarisregeling van CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Ziekenhuiswezen)

De werknemer die op 31 december 2003 onder de werking van het artikel 16:2 CAO Gehandicaptenzorg 2002–2003, met als titel Oude salarisgarantieregeling van CAO Gehandicaptenzorg (voorheen Ziekenhuiswezen) viel, behoudt de hieruit voortvloeiende rechten.

Artikel 16:3 Extra PBL/Balansverlof

De werknemer op wie op 31 december 2011 artikel 8:1 lid 3 CAO Gehandicaptenzorg 2009–2011 van toepassing is heeft, bij handhaving van een arbeidsduur van 1.983 uur per jaar, een extra PBL-/Balansverlof recht van 8,8 uur per jaar.

Artikel 16:4 Garantieregeling WIW-medewerkers en ID-medewerkers

1. Dit artikel is per 1 januari 2004 van toepassing op werknemers die op 31 december 2003 bij hun huidige werkgever een dienstbetrekking op grond van de Wet inschakeling werkzoekenden of het Besluit In- en Doorstroombanen hadden en deze dienstbetrekking ongewijzigd hebben voortgezet.
2. In afwijking op artikel 1:5 lid 3 geldt voor de werknemer die een dienstbetrekking op grond van de Wet inschakeling werkzoekenden had op 31 december 2003, het volgende:
 - a. de aanstelling mag niet leiden tot verdringing van een reguliere arbeidsplaats;
 - b. de werkervaringsplaats kan zowel de in de CAO geregelde als niet-geregelde functies betreffen;
 - c. met de WIW-werknemer dient een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van minimaal 6 maanden te worden afgesloten;
 - d. de salariering van de WIW-werknemer vindt plaats op basis van het wettelijk minimum(jeugd)loon;
 - e. de werkgever dient de nodige aandacht te besteden aan scholing en begeleiding, die de WIW-werknemer in staat zullen moeten stellen tijdens het werken op de werkervaringsplaats zoveel mogelijk kennis en vaardigheden te verwerven;
 - f. de werkgever neemt de inspanningsverplichting op zich om de WIW-werknemer bij voldoende geschiktheid, na het verstrijken van de hierboven onder c genoemde periode van minimaal 6 maanden, door te laten stromen naar een reguliere arbeidsplaats binnen zijn instelling, indien de formatie dit toelaat;
 - g. voorts gelden voor de in lid 1 van dit artikel bedoelde arbeidsrelatie de subsidievoorwaarden welke genoemd staan in de Wet Werk en Bijstand;
 - h. bij wijziging van de Wet Werk en Bijstand, dan wel bij inwerkingtreding van een toekomstige vergelijkbare wettelijke subsidieregeling gedurende de looptijd van deze CAO, kunnen CAO partijen nieuwe afspraken maken, die in de plaats komen van het bepaalde in dit artikel.
3. In afwijking op artikel 1:5 lid 3 geldt voor de werknemer die een dienstbetrekking op grond van het Besluit in- en doorstroombanen 2000–2003 (STb. 1999, 591) had op 31 december 2003, het volgende:
 - a. voor zover de toepassing van de subsidieregelingen gebaseerd op de Wet Werk en Bijstand in strijd is met de toepasselijke bepalingen in deze CAO, kan voor zover de toepassing van de CAO leidt tot niet-toekenning van de subsidie door de subsidiegever aan de werkgever, door het OAGz besloten worden de desbetreffende CAO-bepaling voor werknemers die een arbeidsrelatie hebben waarop de subsidieregeling naast de CAO van toepassing is, buiten toepassing te verklaren;
 - b. de in lid 3 sub a genoemde buiten-toepassingverklaring werkt terug vanaf het moment van invoering van de met de CAO strijdige subsidievoorwaarde;
 - c. in lid 4 van dit artikel zijn de salarisschalen voor werknemers in een instroombaan of een doorstroombaan als bedoeld in het Besluit in- en doorstroombanen opgenomen. Het loon voor een instroombaan kan maximaal 130% van het wettelijke minimum(jeugd)loon bedragen en maximaal 150% van het wettelijke minimum (jeugd)loon voor een doorstroombaan;
 - d. de werknemer heeft jaarlijks recht op een periodieke verhoging volgens de systematiek van de



salarisschaal uit lid 4. De periodiekdatum voor werknemers jonger dan 21 jaar is de eerste dag van de maand waarin hun verjaardag valt. Voor werknemers die bij hun indiensttreding 21 jaar en ouder zijn, geldt als periodiekdatum de maand waarin zij in dienst getreden zijn.

4. De salarisschalen bedragen:

Salarisschalen ID-banen¹

trede	FWG schaal	01-12-2023 ¹	01-06-2024 ¹	01-12-2024 ¹
1	3	1.961	2.016	2.071
2	4	2.027	2.082	2.137
3	5	2.093	2.148	2.203
4	6	2.127	2.182	2.237
5	7	2.180	2.235	2.290
6	8	2.229	2.284	2.339
7	9	2.280	2.335	2.390
8	10	2.338	2.393	2.448
9	11	2.402	2.457	2.512
10	12	2.468	2.523	2.578
11	13	2.541	2.596	2.651
12	14	2.617	2.672	2.727
13	15	2.686	2.741	2.796
14	16	2.766	2.821	2.877

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is.

Het loon voor een instroombaan bedraagt maximaal 130% van het wettelijk minimumloon. Het loon voor een doorstroombaan bedraagt maximaal 150% van het wettelijk minimumloon.

Artikel 16:5 Werkingssfeer Garantiebepalingen Sociaal Pedagogische Diensten (SPD)

1. Uitsluitend op de werknemer die op 31 juli 2002 in dienst is bij een SPD zijn de overgangsbepalingen van toepassing zoals vervat in artikel 16:5 tot en met 16:30 van de CAO Gehandicaptenzorg. Ten aanzien van deze overgangsbepalingen geldt het volgende: Indien de werknemer uit dienst treedt, vervallen de bepalingen uit de overgangsregeling (artikel 16:5 tot en met 16:30 van de CAO Gehandicaptenzorg) voor deze werknemer. Voor de werknemer die binnen de eigen organisatie een andere functie gaat vervullen welke niet valt onder de werkingssfeer van het organisatieonderdeel SPD komen de artikelen 16:5 tot en met 16:30 van de CAO Gehandicaptenzorg te vervallen. Echter, indien de werknemer onvrijwillig herplaatst wordt op een andere functie binnen de eigen organisatie, zijnde het organisatieonderdeel Gehandicaptenzorg en niet zijnde het organisatieonderdeel SPD, blijven de artikelen 16:5 tot en met 16:30 van de CAO Gehandicaptenzorg op hem onverkort van toepassing.
2. In afwijking van lid 1 zijn voor de werknemer die op of na 1 augustus 2002, maar voor 1 januari 2003 in dienst treedt bij een SPD, slechts die onderdelen van de artikelen 16:5 tot en met 16:30 van de CAO Gehandicaptenzorg van toepassing waar dit uitdrukkelijk in de betreffende bepalingen is genoemd.

Artikel 16:6 Toepasselijke CAO

1. Daar waar in dit hoofdstuk wordt gesproken over de CAO Welzijn, wordt uitsluitend de CAO Welzijn 2001–2002 bedoeld.
2. Daar waar in dit hoofdstuk wordt gesproken over deze CAO wordt de CAO Gehandicaptenzorg bedoeld.

Artikel 16:8 Nevenfuncties

In afwijking van artikel 3:13 van deze CAO geldt ten aanzien van nevenfuncties die op 31 juli 2002 worden uitgeoefend dat de werknemer deze nevenfuncties mag blijven uitoefenen. Op nevenfuncties aangegaan na 31 juli 2002 is artikel 3:13 van deze CAO van toepassing.

Artikel 16:9 Salariëring bij overgang

De werknemer die op 31 juli 2002 in dienst is, valt tot de invoering FWG 3.0 onder de op hem van toepassing zijnde salarisregeling van de CAO Welzijn.



Artikel 16:14 Premie behoud en eindejaarsuitkering

1. In afwijking van artikel 4:6 Eindejaarsuitkering is voor de werknemer de premie behoud (eindejaarsuitkering) minimaal gelijk aan het bedrag van € 979,36 bruto, naar rato van de duur van het dienstverband en naar rato van de omvang van het dienstverband.
2. Het in lid 1 genoemde bedrag van € 979,36 wordt niet geïndexeerd met CAO-loonstijgingen.

Artikel 16:15 Gratificatie jubileum

Artikel 4:13 lid 1 van deze CAO is niet van toepassing op de werknemer die op 1 augustus 2002 al of niet met onderbrekingen langer dan 12,5 jaar in dienst is van een of meer werkgevers die vallen onder de werkingssfeer van de CAO Welzijn, CAO Jeugdhulpverlening, CAO Kinderopvang of CAO Gezinsverzorging.

Deze werknemer heeft wanneer hij 25 jaar of 40 jaar in dienst is van een of meer werkgevers die vallen onder de werkingssfeer van de CAO Welzijn, CAO Jeugdhulpverlening, CAO Kinderopvang, CAO Gezinsverzorging, CAO Gehandicaptenzorg voor SPD-en of CAO Gehandicaptenzorg 2004 e.v. recht op een eenmalige gratificatie ten bedrage van respectievelijk een half en een heel maandsalaris.

Artikel 16:16 Arbeidsduur en werktijden

De bestaande (huidige) werktijdenregelingen en de daarbij behorende regelingen conform artikel 30 van de CAO Welzijn blijven gehandhaafd totdat tussen werkgever en OR andere afspraken zijn gemaakt.

Artikel 16:17 Onregelmatige diensten

1. De werknemer die belast is met onregelmatige diensten komt per 1 augustus 2002 in aanmerking voor een vaste persoonlijke toeslag indien de onregelmatigheidstoeslag op basis van deze CAO voor hem ongunstiger uitvalt dan de onregelmatigheidstoeslag op basis van de CAO Welzijn.
2. Deze persoonlijke toeslag wordt als volgt berekend: Over de eerste 7 maanden van 2002 wordt het gemiddelde per maand van de onregelmatigheidstoeslag volgens de CAO Welzijn berekend. Op 1 januari 2003 wordt het gemiddelde per maand van de onregelmatigheidstoeslag volgens artikel 7:10 van deze CAO berekend over de laatste 5 maanden van 2002. Indien het verschil tussen beide gemiddelden groter is dan € 10,- bruto wordt het bedrag ter grootte van het verschil als vaste persoonlijke toeslag aan de werknemer uitbetaald.
3. Voor de werknemer die geen onregelmatige diensten meer verricht, komt de persoonlijke toeslag te vervallen.
4. Op deze persoonlijke toeslag is artikel 7:10 lid 5 van deze CAO van toepassing.

Artikel 16:22 Reis- en verblijfkosten bij dienstreizen, telefoonkosten, thuiswerk

1. De op 31 juli 2002 in de instelling van toepassing zijnde regeling ten aanzien van reis- en verblijfkosten geldt als decentrale regeling als bedoeld in artikel 9:2 lid 1 van deze CAO.
2. De op 31 juli 2002 in de instelling van toepassing zijnde regeling ten aanzien van telefoonkosten geldt als decentrale regeling als bedoeld in artikel 9:3 van deze CAO.
 - a. Indien de werkgever aan de werknemer, al dan niet op diens eigen verzoek, het thuis verrichten van werkzaamheden wil kunnen opdragen, dient de werkgever hiervoor op instellingsniveau een regeling te treffen, die met instemming van de ondernemingsraad of werknemersvertegenwoordiging dan wel bij het ontbreken hiervan na overleg met de betrokken werknemer(s) wordt vastgesteld.
 - b. De in sub a bedoelde regeling dient in ieder geval bepalingen te bevatten met betrekking tot het aan de werknemer verstrekken van vergoeding voor het gebruik van ruimte, energie, inventaris en apparatuur. Bij het vaststellen van een dergelijke vergoeding moeten hiermede verband houdende fiscale aspecten eveneens in aanmerking worden genomen.

Artikel 16:28 Hardheidsclausule

In gevallen, waarin de overgangsbepalingen (artikel 16:5 tot en met 16:30) van deze CAO leiden tot een onbillijke situatie voor de werknemer, zullen partijen bij het protocol overgangsregeling SPD-en, of zij die daarvoor in de plaats treden, in overleg treden en is het mogelijk dat in een voor de werknemer gunstige zin van deze regeling wordt afgeweken. Het ter beoordeling voorleggen van een



zodanige situatie kan uitsluitend plaatsvinden door een der partijen bij deze regeling, of zij die daarvoor in de plaats treden.

Artikel 16:30 MEE-garantieschalen

Toepassing van de MEE-garantieschalen is gebaseerd op afspraken over de invoering van FWG 3.0 voor MEE-organisaties per 1 januari 2003.

Volgnr.	per 1-12-2023 ¹	per 1-6-2024 ¹	per 1-12-2024 ¹
1	1.864,98	1.919,98	1.974,98
2	1.948,87	2.003,87	2.058,87
3	2.035,33	2.090,33	2.145,33
4	2.077,29	2.132,29	2.187,29
5	2.121,15	2.176,15	2.231,15
6	2.162,48	2.217,48	2.272,48
7	2.204,39	2.259,39	2.314,39
8	2.246,37	2.301,37	2.356,37
9	2.291,51	2.346,51	2.401,51
10	2.340,46	2.395,46	2.450,46
11	2.399,59	2.454,59	2.509,59
12	2.465,70	2.520,70	2.575,70
13	2.540,69	2.595,69	2.650,69
14	2.616,37	2.671,37	2.726,37
15	2.686,31	2.741,31	2.796,31
16	2.763,72	2.818,99	2.875,37
17	2.839,98	2.896,78	2.954,72
18	2.920,24	2.978,64	3.038,21
19	2.991,71	3.051,54	3.112,57
20	3.072,64	3.134,09	3.196,77
21	3.150,17	3.213,17	3.277,43
22	3.225,05	3.289,55	3.355,34
23	3.301,92	3.367,96	3.435,32
24	3.378,16	3.445,72	3.514,63
25	3.457,06	3.526,20	3.596,72
26	3.543,39	3.614,26	3.686,55
27	3.627,02	3.699,56	3.773,55
28	3.701,89	3.775,93	3.851,45
29	3.784,81	3.860,51	3.937,72
30	3.868,47	3.945,84	4.024,76
31	3.949,39	4.028,38	4.108,95
32	4.024,93	4.105,43	4.187,54
33	4.107,20	4.189,34	4.273,13
34	4.190,85	4.274,67	4.360,16
35	4.268,39	4.353,76	4.440,84
36	4.342,32	4.429,17	4.517,75
37	4.435,37	4.524,08	4.614,56
38	4.527,01	4.617,55	4.709,90
39	4.620,11	4.712,51	4.806,76

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is.

Volgnr.	per 1-12-2023 ¹	per 1-6-2024 ¹	per 1-12-2024 ¹
40	4.699,36	4.793,35	4.889,22
41	4.791,01	4.886,83	4.984,57
42	4.883,37	4.981,04	5.080,66
43	4.972,99	5.072,45	5.173,90
44	5.058,47	5.159,64	5.262,83
45	5.136,32	5.239,05	5.343,83
46	5.210,08	5.314,28	5.420,57
47	5.290,75	5.396,57	5.504,50



Volgnr.	per 1-12-2023 ¹	per 1-6-2024 ¹	per 1-12-2024 ¹
48	5.373,45	5.480,92	5.590,54
49	5.454,09	5.563,17	5.674,43
50	5.534,73	5.645,42	5.758,33
51	5.616,75	5.729,09	5.843,67
52	5.698,04	5.812,00	5.928,24
53	5.780,10	5.895,70	6.013,61
54	5.859,35	5.976,54	6.096,07
55	5.939,32	6.058,11	6.179,27
56	6.019,28	6.139,67	6.262,46
57	6.098,53	6.220,50	6.344,91
58	6.178,48	6.302,05	6.428,09
59	6.257,79	6.382,95	6.510,61
60	6.338,40	6.465,17	6.594,47
61	6.419,05	6.547,43	6.678,38
62	6.499,67	6.629,66	6.762,25
63	6.578,95	6.710,53	6.844,74
64	6.658,24	6.791,40	6.927,23
65	6.757,48	6.892,63	7.030,48
66	6.858,09	6.995,25	7.135,16
67	6.958,04	7.097,20	7.239,14
68	7.058,65	7.199,82	7.343,82
69	7.158,58	7.301,75	7.447,79
70	7.257,85	7.403,01	7.551,07
71	7.357,79	7.504,95	7.655,05
72	7.458,44	7.607,61	7.759,76
73	7.557,67	7.708,82	7.863,00
74	7.658,33	7.811,50	7.967,73
75	7.758,27	7.913,44	8.071,71
76	7.857,52	8.014,67	8.174,96
77	7.957,47	8.116,62	8.278,95
78	8.069,82	8.231,22	8.395,84

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is.

17. Slotbepalingen

Artikel 17:4 Uitzendkrachten

De werkgever die uitzendkrachten inleent ('inlener'), vergewist zich ervan dat het uitzendbureau aan de arbeidskrachten die ter beschikking worden gesteld bij de inlener de arbeidsduur, lonen en vergoedingen zoals genoemd in hoofdstuk 7 en 9 van deze CAO toepast, zoals worden toegekend aan werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende organisatie.²

BIJLAGE 1 SALARISTABEL INPASSINGSNUMMERS 1 T/M 100

Salaristabel inpassingsnummers 1 t/m 100

Volgnr.	1-12-2023 ¹	1-6-2024 ¹	1-12-2024 ¹
1	1.900	1.955	2.010
2	1.930	1.985	2.040
3	1.961	2.016	2.071
4	2.027	2.082	2.137
5	2.093	2.148	2.203

² Als met deze bepaling ten nadele van uitzendkrachten wordt afgeweken van de essentiële arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 8 lid 1 van de Waadi, dan moet dit nadeel volledig worden gecompenseerd met andere essentiële arbeidsvoorwaarden als bedoeld in dat artikellid (HvJEU 15-12-2022, C-311/21).



Volgnr.	1-12-2023 ¹	1-6-2024 ¹	1-12-2024 ¹
6	2.127	2.182	2.237
7	2.180	2.235	2.290
8	2.229	2.284	2.339
9	2.280	2.335	2.390
10	2.338	2.393	2.448
11	2.402	2.457	2.512
12	2.468	2.523	2.578
13	2.541	2.596	2.651
14	2.617	2.672	2.727
15	2.686	2.741	2.796
16	2.766	2.821	2.877
17	2.831	2.888	2.946
18	2.911	2.969	3.028
19	2.986	3.046	3.107
20	3.067	3.128	3.191
21	3.142	3.205	3.269
22	3.217	3.281	3.347
23	3.294	3.360	3.427
24	3.369	3.436	3.505
25	3.454	3.523	3.593
26	3.535	3.606	3.678
27	3.620	3.692	3.766
28	3.694	3.768	3.843
29	3.779	3.855	3.932
30	3.861	3.938	4.017
31	3.939	4.018	4.098
32	4.022	4.102	4.184
33	4.101	4.183	4.267
34	4.185	4.269	4.354
35	4.264	4.349	4.436
36	4.356	4.443	4.532
37	4.449	4.538	4.629
38	4.541	4.632	4.725
39	4.629	4.722	4.816
40	4.712	4.806	4.902
41	4.802	4.898	4.996
42	4.887	4.985	5.085
43	4.980	5.080	5.182
44	5.063	5.164	5.267
45	5.135	5.238	5.343
46	5.214	5.318	5.424
47	5.294	5.400	5.508
48	5.370	5.477	5.587
49	5.451	5.560	5.671
50	5.532	5.643	5.756

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is. Dat wil zeggen dat voor jeugdigen tot 21 jaar, voor wie het wettelijk minimum (jeugd)loon lager ligt dan het tabsalaris, het tabsalaris geldt. Voor volwassenen vanaf 21 jaar geldt, ingeval het wettelijk minimumloon (voor volwassenen) hoger ligt dan het tabsalaris, het wettelijk minimumloon.

Volgnr.	1-12-2023 ¹	1-6-2024 ¹	1-12-2024 ¹
51	5.610	5.722	5.836
52	5.690	5.804	5.920
53	5.767	5.882	6.000
54	5.846	5.963	6.082
55	5.929	6.048	6.169
56	6.008	6.128	6.251
57	6.083	6.205	6.329



Volgnr.	1-12-2023 ¹	1-6-2024 ¹	1-12-2024 ¹
58	6.165	6.288	6.414
59	6.243	6.368	6.495
60	6.320	6.446	6.575
61	6.400	6.528	6.659
62	6.480	6.610	6.742
63	6.559	6.690	6.824
64	6.640	6.773	6.908
65	6.740	6.875	7.013
66	6.839	6.976	7.116
67	6.936	7.075	7.217
68	7.035	7.176	7.320
69	7.133	7.276	7.422
70	7.233	7.378	7.526
71	7.335	7.482	7.632
72	7.434	7.583	7.735
73	7.532	7.683	7.837
74	7.632	7.785	7.941
75	7.731	7.886	8.044
76	7.829	7.986	8.146
77	7.926	8.085	8.247
78	8.038	8.199	8.363
79	8.153	8.316	8.482
80	8.259	8.424	8.592
81	8.374	8.541	8.712
82	8.482	8.652	8.825
83	8.593	8.765	8.940
84	8.705	8.879	9.057
85	8.834	9.011	9.191
86	8.963	9.142	9.325
87	9.093	9.275	9.461
88	9.238	9.423	9.611
89	9.381	9.569	9.760
90	9.523	9.713	9.907
91	9.671	9.864	10.061
92	9.815	10.011	10.211
93	9.962	10.161	10.364
94	10.106	10.308	10.514
95	10.253	10.458	10.667
96	10.398	10.606	10.818
97	10.544	10.755	10.970
98	10.689	10.903	11.121
99	10.838	11.055	11.276
100	10.983	11.203	11.427

¹ Salarisbedragen van toepassing voor zover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is. Dat wil zeggen dat voor jeugdigen tot 21 jaar, voor wie het wettelijk minimum (jeugd)loon lager ligt dan het tabelsalaris, het tabelsalaris geldt. Voor volwassenen vanaf 21 jaar geldt, ingeval het wettelijk minimumloon (voor volwassenen) hoger ligt dan het tabelsalaris, het wettelijk minimumloon.

BIJLAGE 2

Normen Arbeidstijdenwet (ATW), Arbeidstijdenbesluit (ATB) en CAO Gehandicaptenzorg voor verpleging en verzorging

Normen: werknemers van 18 jaar of ouder	Hoofdregeel ATW	Afwijking/aanvulling ATB	CAO Gehandicaptenzorg
minimum rusttijden			



Normen: werknemers van 18 jaar of ouder	Hoofdregeel ATW	Afwijking/aanvulling ATB	CAO Gehandicaptenzorg
wekelijkse onafgebroken rust	hetzij 36 uur per periode van 7x24 uur. Hetzij 72 uur per periode van 14x24 uur (op te splitsen in perioden van minimaal 32 uur)		hetzij 36 uur per periode van 7x24 uur. Hetzij 72 uur per periode van 14x24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 32 uur. Per 9x24 uur moet in ieder geval 32 uur rust worden genoten
dagelijkse onafgebroken rust	11 uur per 24 uur (1x per periode van 7x24 uur in te korten tot 8 uur)		11 uur per 24 uur. 1x per periode van 7x24 uur in te korten tot 8 uur en 1x tot 10 uur
zondagsarbeid			
arbeidsverbod	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ...		
uitzondering 1 arbeidsverbod	tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit		
uitzondering 2 arbeidsverbod	tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt		
zondagsbepaling	in geval van arbeid op zondag ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken		in ieder geval 22 vrije weekends per jaar. Op verzoek werknemer kan hiervan afgeweken worden
maximum arbeidstijden			
arbeidstijd per dienst	12 uur		10 uur. In uitzonderlijke, incidentele situaties uit te breiden tot 12 uur
arbeidstijd per week	60 uur		
arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 55 uur. Afwijking mogelijk mits voldaan aan maximum per dienst, week & 16 weken		
arbeidstijd per 16 weken	gemiddeld 48 uur per week		

Normen: werknemers van 18 jaar of ouder	Hoofdregeel ATW	Afwijking/aanvulling ATB	CAO Gehandicaptenzorg
aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten (meer dan een uur arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur)			
minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur	14 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur) (bij verlengde nachtdienst 12 uur rusttijd)		14 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur)
minimum rust na reeks van minimaal 3 nachtdiensten	46 uur		
maximum arbeidstijd per nachtdienst	10 uur (5x per 14x24 uur en 22x per 52 weken uit te breiden tot 12 uur = verlengde nachtdienst)		9 uur. In uitzonderlijke, incidentele situaties uit te breiden tot 10 uur
maximum arbeidstijd per 16 weken indien 16x of meer nachtdienst	gemiddeld 40 uur per week		
maximum aantal nachtdiensten	per 16 weken 36 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur. Afwijking mogelijk tot maximaal 140 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur per 52 weken, of maximaal 38 uur arbeid tussen 00:00 en 06:00 uur per 2 aaneengesloten weken		per 16 weken 43 nachtdiensten en per 52 weken maximaal 140 nachtdiensten



Normen: werknemers van 18 jaar of ouder	Hoofdregeel ATW	Afwijking/aanvulling ATB	CAO Gehandicaptenzorg
overgangsregeling permanente nachtarbeid		per 4 weken maximaal 20 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur indien: • werknemer direct voorafgaand aan 1 januari 1996 een aantal jaren volgens gelijk arbeidstijdenpatroon werkte • dit patroon niet in strijd was met regelgeving en wetgeving destijds • dit door op andere wijze organiseren van de arbeid redelijkerwijs niet is te voorkomen	
maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks met nachtdiensten	7 bij collectieve regeling verlengen tot maximaal 8		7
pauze (tijdruimte van minimaal ¼ uur)			
arbeidstijd per dienst > 5½ uur	½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur). Afwijking mogelijk, minimaal 1 pauze van ¼ uur		½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)
arbeidstijd per dienst > 10 uur	¾ uur (op te splitsen in 3x ¼ uur). Afwijking mogelijk, minimaal 1 pauze van ¼ uur		½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)

Normen: werknemers van 18 jaar of ouder	Hoofdregeel ATW	Afwijking/aanvulling ATB	CAO Gehandicaptenzorg
consignatie (afwijking rusttijd en pauze)			
periode zonder consignatie	per 28x24 uur 14 periodes van minimaal 24 uur en 2 periodes van minimaal 48 uur geen arbeid en geen consignatie		
consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na nachtdienst niet toegestaan		
maximum arbeidstijd per 24 uur	13 uur		
maximum arbeidstijd per week	60 uur		
maximum arbeidstijd per 16 weken – algemeen	gemiddeld 48 uur per week		
maximum arbeidstijd per week indien per 16 weken 16 keer of meer consignatie die geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat	gemiddeld 40 uur per week of gemiddeld 45 uur per week indien na de laatste oproep tussen 00:00 uur en 06:00 uur 8 uur rust dan wel in de 18 uur na 06:00 uur 8 uur rust		
minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie	½ uur		
aanwezigheidsdienst			
maximum aantal aanwezigheidsdiensten per 26 weken		52	
maximale duur van een aanwezigheidsdienst		24 uur	
maximale arbeidstijd per 26 weken		gemiddeld 48 uur per week Opt-out mogelijkheid: bij individuele instemming werknemer 60 uur	gemiddeld 48 uur per week Opt-out mogelijkheid: bij individuele instemming werknemer 56 uur
minimum rust voor en na een aanwezigheidsdienst		11 uur (per 7x24 uur 1x in te korten tot 10 uur en 1x in te korten tot 8 uren)	



Normen: werknemers van 18 jaar of ouder	Hoofdregeel ATW	Afwijking/aanvulling ATB	CAO Gehandicaptenzorg
minimum rust per week		90 uur bestaande uit een onafgebroken rusttijd van 24 uur en 6 onafgebroken rustperiodes van 11 uur (1x in te korten tot 10 uur en 1x in te korten tot 8 uur). Afwijkende afspraak over compenserende rusttijd mogelijk bij collectieve regeling	
Normen: werknemers van 18 jaar of ouder	Hoofdregeel ATW	Afwijking/aanvulling ATB	CAO Gehandicaptenzorg
bereikbaarheidsdienst			
maximum aantal bereikbaarheidsdiensten per periode van 7x 24 uur		3	
maximum aantal bereikbaarheidsdiensten per 16 weken		32	
bereikbaarheidsdienst voor en na een nachtdienst		11 uur voor en 14 uur na nachtdienst niet toegestaan	
maximum arbeidstijd per 24 uur		13 uur	
maximum arbeidstijd per week		60 uur	
maximum arbeidstijd per 16 weken – algemeen		gemiddeld 48 uur per week	
maximum arbeidstijd per week indien per 16 weken 16 keer of meer consignatie die geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat		gemiddeld 40 uur per week of gemiddeld 45 uur per week indien na de laatste oproep tussen 00:00 uur en 06:00 uur 8 uur rust dan wel in de 18 uur na 06:00 uur 8 uur rust	
minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie		½ uur	
cumulatie bijzondere diensten (consignatie + aanwezigheids- + bereikbaarheidsdiensten)			
maximum aantal bijzondere diensten per periode van 7x24 uur		3	
maximum aantal bijzondere diensten per 16 weken		32	

Toelichting schema

Bovenstaand schema geeft een overzicht van een aantal belangrijke normen uit de Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidstijdenbesluit (ATB) en afspraken die CAO-partijen aanvullend met elkaar hierover hebben gemaakt. Indien in de kolom CAO Gehandicaptenzorg een norm is opgenomen dient u deze norm te volgen. Is deze kolom leeg dan zijn de bepalingen uit de ATW en ATB (inclusief daarin genoemde uitzonderings- en afwijkingsmogelijkheden) van toepassing. Let op! In het schema is maar een deel van de normen uit de ATW en het ATB opgenomen. Voor een volledig beeld is raadpleging van de ATW en het ATB noodzakelijk.

Toepassingsbereik

Een deel van de normen van de ATW zijn, onder bepaalde voorwaarden, niet van toepassing op leidinggevenden en hoger personeel die ten minste drie keer het bruto minimumloon verdienen (deeltijders naar rato). Voor de precieze bepaling verwijzen wij u naar artikel 2.1:1 ATB.



BIJLAGE 2

Normen Arbeidstijdenwet (ATW), Arbeidstijdenbesluit (ATB) en CAO Gehandicaptenzorg voor geneeskundigen

Normen: werknemers van 18 jaar of ouder	Hoofdregeel ATW	Afwijking/aanvulling ATB	CAO Gehandicaptenzorg
minimum rusttijden			
wekelijkse onafgebroken rust	hetzij 36 uur per periode van 7x24 uur. Hetzij 72 uur per periode van 14x24 uur (op te splitsen in perioden van minimaal 32 uur)		hetzij 36 uur per periode van 7x24 uur. Hetzij 72 uur per periode van 14x24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 32 uur. Per 9x24 uur moet in ieder geval 32 uur rust worden genoten
dagelijkse onafgebroken rust	11 uur per 24 uur (1x per periode van 7x24 uur in te korten tot 8 uur)		
zondagsarbeid			
arbeidsverbod	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ...		
uitzondering 1 arbeidsverbod	tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit		
uitzondering 2 arbeidsverbod	tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt		
zondagsbepaling	in geval van arbeid op zondag ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken		in ieder geval 22 vrije weekends per jaar. Op verzoek werknemer kan hiervan afgeweken worden
maximum arbeidstijden			
arbeidstijd per dienst	12 uur		10 uur. In uitzonderlijke, incidentele situaties uit te breiden tot 12 uur
arbeidstijd per week	60 uur		
arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 55 uur. Afwijking mogelijk mits voldaan aan maximum per dienst, week & 16 weken		
arbeidstijd per 16 weken	gemiddeld 48 uur per week		

Normen: werknemers van 18 jaar of ouder	Hoofdregeel ATW	Afwijking/aanvulling ATB	CAO Gehandicaptenzorg
aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten (meer dan een uur arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur)			
minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur	14 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur) (bij verlengde nachtdienst 12 uur rusttijd)		14 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur)
minimum rust na reeks van minimaal 3 nachtdiensten	46 uur		
maximum arbeidstijd per nachtdienst	10 uur (5x per 14x24 uur en 22x per 52 weken uit te breiden tot 12 uur = verlengde nachtdienst)		9 uur. In uitzonderlijke, incidentele situaties uit te breiden tot 10 uur
maximum arbeidstijd per 16 weken indien 16x of meer nachtdienst	Gemiddeld 40 uur per week		
maximum aantal nachtdiensten	per 16 weken 36 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur. Afwijking mogelijk tot maximaal 140 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur per 52 weken, of maximaal 38 uur arbeid tussen 00:00 en 06:00 uur per 2 aaneengesloten weken		per 16 weken 43 nachtdiensten en per 52 weken maximaal 140 nachtdiensten



Normen: werknemers van 18 jaar of ouder	Hoofdregeel ATW	Afwijking/aanvulling ATB	CAO Gehandicaptenzorg
overgangsregeling permanente nachtarbeid ³		per 4 weken maximaal 20 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur indien: • werknemer direct voorafgaand aan 1 januari 1996 een aantal jaren volgens gelijk arbeidstijdenpatroon werkte • dit patroon niet in strijd was met regelgeving en wetgeving destijds • dit door op andere wijze organiseren van de arbeid redelijkerwijs niet is te voorkomen	
maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks met nachtdiensten	7 bij collectieve regeling verlengen tot maximaal 8		7
pauze (tijdruimte van minimaal ¼ uur)			
arbeidstijd per dienst > 5½ uur	½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur). Afwijking mogelijk, minimaal 1 pauze van ¼ uur		½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)
arbeidstijd per dienst > 10 uur	¾ uur (op te splitsen in 3x ¼ uur). Afwijking mogelijk, minimaal 1 pauze van ¼ uur		½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)

Normen: werknemers van 18 jaar of ouder	Hoofdregeel ATW	Afwijking/aanvulling ATB	CAO Gehandicaptenzorg
consignatie (afwijking rusttijd en pauze)			
periode zonder consignatie	per 28x24 uur 14 periodes van minimaal 24 uur en 2 periodes van minimaal 48 uur geen arbeid en geen consignatie		
consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na nachtdienst niet toegestaan		
maximum arbeidstijd per 24 uur	13 uur		
maximum arbeidstijd per week	60 uur		
maximum arbeidstijd per 16 weken – algemeen	gemiddeld 48 uur per week		
maximum arbeidstijd per week indien per 16 weken 16 keer of meer consignatie die geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat	gemiddeld 40 uur per week of gemiddeld 45 uur per week indien na de laatste oproep tussen 00:00 uur en 06:00 uur 8 uur rust dan wel in de 18 uur na 06:00 uur 8 uur rust		
minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie	½ uur		
aanwezigheidsdienst			
maximum aantal aanwezigheidsdiensten per 26 weken		52	
maximale duur van een aanwezigheidsdienst		24 uur	
maximale arbeidstijd per 26 weken		gemiddeld 48 uur per week Opt-out mogelijkheid: bij individuele instemming werknemer 60 uur	gemiddeld 48 uur per week Opt-out mogelijkheid: bij individuele instemming werknemer 56 uur
minimum rust voor en na een aanwezigheidsdienst		11 uur (per 7x24 uur 1x in te korten tot 10 uur en 1x in te korten tot 8 uren)	



Normen: werknemers van 18 jaar of ouder	Hoofdregeel ATW	Afwijking/aanvulling ATB	CAO Gehandicaptenzorg
minimum rust per week		90 uur bestaande uit een onafgebroken rusttijd van 24 uur en 6 onafgebroken rustperiodes van 11 uur (1x in te korten tot 10 uur en 1x in te korten tot 8uur). Afwijkende afspraak over compenserende rusttijd mogelijk bij collectieve regeling	

Normen: werknemers van 18 jaar of ouder	Hoofdregeel ATW	Afwijking/aanvulling ATB	CAO Gehandicaptenzorg
bereikbaarheidsdienst			
maximum aantal bereikbaarheidsdiensten per periode van 7x 24 uur		5	
maximum aantal bereikbaarheidsdiensten per 16 weken		32	
bereikbaarheidsdienst voor en na een nachtdienst		11 uur voor en 14 uur na nachtdienst niet toegestaan	
maximum arbeidstijd per 24 uur		13 uur	
maximum arbeidstijd per week		60 uur	
maximum arbeidstijd per 16 weken – algemeen		gemiddeld 48 uur per week	
maximum arbeidstijd per week indien per 16 weken 16 keer of meer consignatie die geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat		gemiddeld 40 uur per week of gemiddeld 45 uur per week indien na de laatste oproep tussen 00:00 uur en 06:00 uur 8 uur rust dan wel in de 18 uur na 06:00 uur 8 uur rust	
minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie		½ uur	
cumulatie bijzondere diensten (consignatie + aanwezigheids- + bereikbaarheidsdiensten)			
maximum aantal bijzondere diensten per periode van 7x24 uur		3	
maximum aantal bijzondere diensten per 16 weken		32	

Toelichting schema

Bovenstaand schema geeft een overzicht van een aantal belangrijke normen uit de Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidstijdenbesluit (ATB) en afspraken die CAO-partijen aanvullend met elkaar hierover hebben gemaakt. Indien in de kolom CAO Gehandicaptenzorg een norm is opgenomen dient u deze norm te volgen. Is deze kolom leeg dan zijn de bepalingen uit de ATW en ATB (inclusief daarin genoemde uitzonderings- en afwijkingsmogelijkheden) van toepassing.

Let op! In het schema is maar een deel van de normen uit de ATW en het ATB opgenomen. Voor een volledig beeld is raadpleging van de ATW en het ATB noodzakelijk.

Toepassingsbereik

Een deel van de normen van de ATW zijn, onder bepaalde voorwaarden, niet van toepassing op leidinggevenden en hoger personeel die ten minste drie keer het bruto minimumloon verdienen (deeltijders naar rato). Voor de precieze bepaling verwijzen wij u naar artikel 2.1:1 ATB.



BIJLAGE 3 REGLEMENT ONTHEFFINGSVERZOEK

1. Een werkgever kan op grond van artikel 1:2 lid 3 om ontheffing verzoeken van de toepassing van deze CAO voor alle of een gedeelte van de werknemers. Een werkgever kan op grond van artikel 1:2 lid 4 verzoeken om ontheffing van toepassing van (onderdelen van) deze CAO.
2. Een verzoek tot ontheffing dient te worden ingediend bij het Overleg Arbeidsvoorwaarden Gehandicaptenzorg (OAGz). Het secretariaat van het OAGz wordt gevoerd door CAOP, Postbus 556, 2501 CN Den Haag.
3. Een verzoek dient schriftelijk te worden ingediend en dient tenminste te bevatten:
 - naam en adres van de verzoeker;
 - de dagtekening en de ondertekening door de verzoeker;
 - een nauwkeurige omschrijving van de aard en het bereik van het verzoek;
 - de argumenten van verzoeker om voor ontheffing in aanmerking te komen;
 - de instemming van de OR/ PVT met het onderhavige verzoek;
 - een concreet en gemotiveerd voorstel inzake de na de ontheffing van toepassing zijnde (collectieve) arbeidsvoorwaarden.
4. Indien het OAGz van mening is dat het verzoek onvoldoende omschreven, gemotiveerd of gedocumenteerd is, dan wordt binnen twee weken aan de werkgever medegedeeld op welke punten en met welke documenten het verzoek dient te worden aangevuld. De werkgever heeft vervolgens twee weken de tijd om de aanvullende gegevens bij het OAGz in te dienen.
5. Een verzoek wordt niet in behandeling genomen als de aanvullende gegevens niet of onvoldoende worden verstrekt. De werkgever wordt in dat geval hierover door het secretariaat geïnformeerd.
6. Het OAGz bericht de werkgever schriftelijk binnen twee weken na ontvangst van een voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek dan wel binnen eenzelfde termijn na ontvangst van de gevraagde aanvullende gegevens, dat het verzoek in behandeling wordt genomen.
7. Op een verzoek tot ontheffing wordt door het OAGz beslist binnen 16 weken na ontvangst van het voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek dat aan de hierboven gestelde eisen voldoet. De beslissing van het OAGz wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de werkgever medegedeeld. Indien sprake is van een positief besluit op het ontheffingsverzoek kan het OAGz nadere voorwaarden stellen aan de verleende ontheffing.
8. Bij de beoordeling of tot een ontheffing kan worden overgegaan, hanteert het OAGz de volgende criteria:
 - de werkgever toont aan
 - a. dat sprake is van dusdanige zwaarwegende omstandigheden dat in redelijkheid niet van hem kan worden gevergd dat de CAO of onderdelen van de CAO van toepassing zijn dan wel;
 - b. dat hij gebruik wil maken van een door het OAGz aangewezen experiment;
 - c. te allen tijde geldt dat de (collectieve) arbeidsvoorwaarden van de werknemers voldoende geborgd zijn.
9. Tegen een besluit van het OAGz op het ontheffingsverzoek van de werkgever staat de weg naar de civiele rechter open.

BIJLAGE 4 FWG-PROCEDURES

Artikel 1 Aanleiding voor wijziging van de functiebeschrijving en/of indeling

De werkgever en werknemer kunnen in de volgende situaties een initiatief nemen respectievelijk een verzoek indienen tot wijziging van de functiebeschrijving en/of indeling:

- a. De functie-inhoud sluit niet meer aan bij de laatste vastgestelde functiebeschrijving. Dit kan ook de beschrijving van een nieuwe functie betreffen. Een nieuwe functie is een functie die qua inhoud en functie-eisen niet overeenkomt met een binnen de instelling eerder beschreven en ingedeelde functie;
- b. Er is sprake van een wezenlijke verandering van de functie-inhoud, zodanig dat dit kan leiden tot indeling van de functie in een andere functiegroep. Een wezenlijke verandering van de functie is aan de orde wanneer redelijkerwijs verondersteld mag worden dat de functie-inhoud en/of functie-eisen niet meer aansluiten bij de functie of het niveau, zoals deze laatstelijk zijn vastgelegd in de functiebeschrijving en indeling;
- c. De werkgever besluit, na advies van de ondernemingsraad, tot aanpassing van de organisatiestructuur zonder dat sprake is van een belangrijke organisatiewijziging zoals genoemd in artikel 10:2 van de CAO, en deze wijziging kan gevolgen hebben voor de inhoud van reeds beschreven en ingedeelde functies;
- d. De werkgever besluit, na overleg met de ondernemingsraad, tot aanpassing van het format van de bestaande functiebeschrijvingen zoals van taak- naar resultaatgerichte functiebeschrijvingen;
- e. Er zijn zodanige wijzigingen van en/of aanvullingen op voor indeling van de betreffende functie



relevante ijkfuncties en matrices in het FWG-systeem, dat dit kan leiden tot indeling in een andere functiegroep.

Artikel 2 Initiatief of verzoek tot wijziging

1. Een procedure tot wijziging op grond van de situaties in artikel 1 kan niet eerder worden gestart dan één jaar na de datum waarop de functiebeschrijving en/of indeling voor het laatst zijn vastgesteld.
2. Indien sprake is van een nieuwe functie geldt in afwijking van lid 1 dat een werknemer na zes maanden na aanvang van de functie een verzoek tot wijziging kan indienen. De werkgever informeert de werknemer hierover op het moment dat hij de functiebeschrijving en de indeling aan de werknemer verstrekt.
3. Een verzoek tot wijziging van de functiebeschrijving en/of indeling wordt schriftelijk en gemotiveerd kenbaar gemaakt.

Artikel 3 Procedure bij wijzigingsverzoek door de werknemer

1. Wanneer de werknemer een verzoek tot wijziging heeft ingediend, beoordeelt de werkgever of er sprake is van een van de in artikel 1 genoemde situaties. Indien de werkgever van mening is dat hier sprake van is, start hij binnen 4 weken nadat de werknemer het verzoek heeft ingediend de wijzigingsprocedure. Indien de werkgever van mening is dat er geen aanleiding is voor wijziging van de functiebeschrijving en/of indeling, wijst hij het verzoek van de werknemer schriftelijk en gemotiveerd af binnen 4 weken nadat de werknemer het verzoek heeft ingediend. Indien de werkgever binnen 4 weken nadat de werknemer het verzoek heeft ingediend niet heeft gereageerd op het verzoek anders dan door overmacht, dan staat het niet reageren gelijk aan het afwijzen van het verzoek. Het niet reageren wordt beschouwd als fictieve weigering.
2. De werknemer kan tegen de afwijzing schriftelijk en gemotiveerd bezwaar maken binnen 4 weken nadat de werkgever hem heeft geïnformeerd over de afwijzing van het wijzigingsverzoek dan wel binnen 4 weken na het verstrijken van de termijn waarbinnen de werkgever niet heeft gereageerd.
3. De werkgever vraagt binnen 2 weken na ontvangst van het bezwaar advies hierover bij de IBC-FWG. De werkgever stuurt het bezwaar van de werknemer mee naar de IBC-FWG.
4. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk en gemotiveerd binnen 4 weken na ontvangst van het advies van de IBC-FWG over het al dan niet starten van de wijzigingsprocedure.
6. Indien de werkgever conform lid 1 van dit artikel de wijzigingsprocedure start legt hij binnen drie maanden de functiebeschrijving en indeling voor aan de werknemer.

Artikel 4 Wijzigingsprocedure functiebeschrijving en indeling

1. De werkgever stelt, indien mogelijk na overleg met de werknemer, de functiebeschrijving en indeling op en legt deze schriftelijk en gemotiveerd voor aan de werknemer. De werkgever informeert de werknemer over de mogelijkheid van inzage in FWG Gehandicaptenzorg.
2. De werknemer kan tegen de functiebeschrijving en/of indeling schriftelijk en gemotiveerd bezwaar maken binnen 4 weken nadat de werkgever de functiebeschrijving en indeling aan de werknemer heeft voorgelegd. Maakt de werknemer binnen deze termijn geen bezwaar, dan zijn de functiebeschrijving en indeling vastgesteld.
3. De werkgever vraagt binnen 2 weken advies over het bezwaar van de werknemer aan de IBC-FWG. De werkgever stuurt de functiebeschrijving en indeling, de motivatie en het bezwaar van de werknemer mee naar de IBC-FWG.
4. Indien de IBC-FWG adviseert om de functiebeschrijving aan te passen brengt de commissie geen advies uit over de indeling. Het eventuele bezwaar van de werknemer tegen de indeling komt op dat moment te vervallen.
5. De werkgever stelt de functiebeschrijving (gewijzigd of ongewijzigd) vast en informeert de werknemer schriftelijk en gemotiveerd binnen 4 weken na ontvangst van het advies van de IBC-FWG over de functiebeschrijving en de bijbehorende indeling. De werkgever stuurt daarbij het advies van de IBC-FWG mee. De werkgever kan de termijn van 4 weken eenmalig gemotiveerd verlengen.



6. De werknemer kan tegen de indeling schriftelijk en gemotiveerd bezwaar maken binnen 4 weken nadat de werkgever de functiebeschrijving en indeling heeft voorgelegd. Maakt de werknemer binnen de geldende termijn geen bezwaar, dan is de indeling vastgesteld.
7. De werkgever vraagt binnen 2 weken advies over het bezwaar van de werknemer aan de IBC-FWG. De werkgever stuurt de functiebeschrijving en indeling, de motivatie en het bezwaar van de werknemer mee naar de IBC-FWG.
8. De werkgever stelt de indeling (gewijzigd of ongewijzigd) vast en informeert de werknemer schriftelijk en gemotiveerd binnen 4 weken na ontvangst van het advies van de IBC-FWG over de indeling. De werkgever stuurt daarbij het advies van de IBC-FWG mee. De werkgever kan de termijn van 4 weken eenmalig gemotiveerd verlengen.

Artikel 5 Wijzigingsprocedure functiebeschrijving en indeling bij toepassing FWG 3.0

1. Dit artikel is alleen van toepassing als een functie naar oordeel van de FWG-helpdesk (systeemhouder) niet kan worden ingedeeld met FWG Gehandicaptenzorg.
2. Als voor de werkgever niet duidelijk is of en hoe de functie kan worden ingedeeld met toepassing van FWG Gehandicaptenzorg, vraagt de werkgever de FWG-helpdesk om advies. De werkgever stuurt hierbij de functiebeschrijving mee die, indien mogelijk na overleg met de werknemer, is opgesteld. Indien de FWG-helpdesk van mening is dat de functie in te delen is met FWG Gehandicaptenzorg, is artikel 4 van toepassing. Indien de FWG-helpdesk van mening is dat de functie niet in te delen is met toepassing van FWG Gehandicaptenzorg verstrekt zij de werkgever een gemotiveerd schriftelijk helpdeskadvies op basis van toepassing van FWG 3.0. Dit advies is niet bindend.
3. De werkgever stelt vervolgens de functiebeschrijving en indeling vast en legt dit schriftelijk en gemotiveerd voor aan de werknemer, met daarbij het helpdeskadvies van de FWG-helpdesk.
4. De werknemer kan bezwaar maken tegen de functiebeschrijving en/of indeling. Het bezwaar wordt schriftelijk en gemotiveerd ingediend binnen 4 weken nadat de werkgever de functiebeschrijving en indeling aan de werknemer heeft voorgelegd. Maakt de werknemer binnen de geldende termijn geen bezwaar, dan zijn de functiebeschrijving en indeling vastgesteld.
5. De werkgever vraagt binnen 2 weken advies over het bezwaar van de werknemer tegen de functiebeschrijving aan de IBC-FWG. De werkgever stuurt de functiebeschrijving, het bezwaar van de werknemer en het helpdeskadvies van de FWG-helpdesk mee naar de IBC-FWG.
6. De werkgever stelt de functiebeschrijving (gewijzigd of ongewijzigd) vast en informeert de werknemer schriftelijk en gemotiveerd binnen 4 weken na ontvangst van het advies van de IBC-FWG over de functiebeschrijving en bijbehorende indeling. De werkgever stuurt daarbij het advies van de IBC-FWG mee. De werkgever kan de termijn van 4 weken eenmalig gemotiveerd verlengen.
7. Indien de functiebeschrijving door de werkgever gewijzigd wordt vastgesteld, vraagt de werkgever binnen 2 weken na vaststelling van de functiebeschrijving een nieuw helpdeskadvies aan de FWG-helpdesk. Dit advies is niet bindend.
8. De werkgever stelt vervolgens de indeling opnieuw vast en informeert de werknemer schriftelijk en gemotiveerd binnen 4 weken na ontvangst van het helpdeskadvies van de FWG-helpdesk, met daarbij het helpdeskadvies van de FWG-helpdesk.

Artikel 6 Afwijkende termijnen

De in de artikelen 3, 4 en 5 van deze bijlage genoemde termijnen kunnen met instemming van de OR/PVT worden aangepast.

1. Indien afgeweken wordt van de termijn van artikel 3 lid 6, besteden de werkgever en de OR/PVT aandacht aan de gevolgen voor het salaris van de werknemers(s) voor wie de wijzigingsprocedure wordt gestart.

Artikel 7 Interne Bezwaren Commissie FWG (IBC-FWG)

1. De instelling heeft een door de werkgever ingestelde Interne Bezwaren Commissie FWG (IBC-FWG).



2. De IBC-FWG heeft tot taak de werkgever gemotiveerd te adviseren over:
 - a. Het bezwaar van de werknemer tegen de afwijzing van het wijzigingsverzoek door de werkgever (artikel 3 van deze bijlage).
 - b. De inhoudelijke beoordeling van het bezwaar van de werknemer (artikel 4 en 5 van deze bijlage). Bij de beoordeling van het bezwaar op grond van artikel 5 lid 5 adviseert de IBC-FWG tevens of met het FWG-hulpdeskadvies en bijbehorende motivatie een goede duiding van de functiebeschrijving is gegeven. Het advies van de IBC-FWG is zwaarwegend.
3. De IBC-FWG bestaat uit minimaal 2 leden en een voorzitter. De werkgever en de OR/PVT dragen een gelijk aantal leden voor. De leden van de IBC dragen gezamenlijk een voorzitter voor.
4. De werkgever en de OR/PVT leggen in een reglement de werkwijze van de IBC-FWG vast. De werkgever draagt er zorg voor dat dit reglement inzichtelijk is voor werknemers. In het reglement wordt ten minste opgenomen:
 - a. De behandelingsprocedure van een bezwaar;
 - b. De beschikbaarheid van relevante stukken;
 - c. Het recht op hoor en wederhoor en het recht op bijstand door een derde;
 - d. De termijn waarbinnen advies wordt uitgebracht (in beginsel 4 weken);
 - e. De wijze van besluitvorming;
 - f. Dat eventuele minderheidsstandpunten in het advies worden vermeld.
5. De werkgever kan besluiten om in samenwerking met andere werkgevers een Regionale Bezwaren Commissie FWG (RBC-FWG) in te stellen in plaats van een IBC-FWG. Dit besluit behoeft de instemming van de OR/PVT. De bepalingen uit deze bijlage zijn van overeenkomstige toepassing op de RBC-FWG.

Kwaliteitseisen te stellen aan functiebeschrijvingen en de wijze van het beschrijven van functies zoals overeengekomen op 29 maart 1999.

Vooraf

De functiebeschrijvingen moeten een goed beeld geven van de op het moment van beschrijven binnen de organisatie/binnen het organisatiedeel uitgeoefende functies. Belangrijk daarbij is dat functies weliswaar op zich staande samenvoegingen van taken en verantwoordelijkheden zijn, maar doordat ze in organisatorisch verband worden uitgeoefend sterk aan elkaar zijn gerelateerd/sterk van elkaar afhankelijk zijn. Het is daarom zinvol de functies binnen een organisatorische eenheid op soortgelijke wijze en in samenhang te beschrijven.

Inhoud

De functiebeschrijving moet informatie bevatten over:

- a. Plaats in de organisatie
Het is aanbevelenswaardig om uit te gaan van de doelstelling van de instelling en de daarvan afgeleide doelstelling van de organisatorische eenheid. Vandaar uit kan dan de functie gepositioneerd worden. In de functiebeschrijving kan tevens de doelstelling van de organisatorische eenheid en/of de functie worden weergegeven. Indien dit een toevoeging is aan/of indien dit wenselijk is voor het beeld van de functie kan de aard, de frequentie en de doelstelling van de contacten worden weergegeven. Opsommingen hoeven niet te worden gegeven.
- b. Functie-inhoud
De functie-inhoud moet duidelijk en volledig omschreven worden. Dit hoeft echter niet te leiden tot eindeloze opsommingen. Nadrukkelijk moet worden vermeld dat de beschrijving de actuele situatie (IST situatie) moet weergeven.
- c. Relevante toelichtingen ten aanzien van de waarderingsgezichtspunten FWG is gebaseerd op een analytische puntenmethode die een veelheid van aspecten binnen een functie waardeert. De aspecten zijn gegroepeerd in de volgende gezichtspunten:
 - Kennis;
 - Zelfstandigheid;
 - Sociale vaardigheden;
 - Risico's Verantwoordelijkheden en Invloed;
 - Uitdrukkingsvaardigheid;
 - Bewegingsvaardigheid;
 - Oplettendheid;
 - Overige Functie-eisen;
 - Inconveniënten.



Nadere uitwerking:

- a. Plaats in de organisatie
Top down kan het organogram en de doelstelling van de organisatorische eenheid worden gegeven, deze zijn immers voor alle functies daarbinnen gelijk. Op functieniveau kan de plaats en de bijdrage aan de doelstelling van de eenheid worden beschreven.
In elke functie komen contacten voor. De hoeveelheid, de aard en de variëteit kunnen van belang zijn voor de bepaling van de functiewaarde. De contacten zijn echter altijd een logisch gevolg van de te verrichten activiteiten. In dat geval is een uitwerking van de contacten niet noodzakelijk, omdat zij niets toevoegt. Indien de contacten wel worden omschreven hoeven geen uitputtende lijsten te worden weergegeven.
- b. Functie-inhoud
De functie-inhoud moet duidelijk en volledig worden omschreven. Hoewel dit deel van de beschrijving van zeer groot belang is, hoeft een en ander niet breedspakig te worden uitgeschreven. Zeker de benadering dat de functie samen met andere functies binnen een eenheid actief is, biedt mogelijkheden om korte heldere omschrijvingen te realiseren.
- c. Relevante toelichtingen ten aanzien van de waarderingsgezichtspunten
Bij het deel relevante toelichtingen is vooral het aangeven van relevante zaken van belang. Zeer voor de hand liggende zaken en/of zaken die rechtstreeks voortvloeien uit de taken en verantwoordelijkheden hoeven niet herhaald of aangegeven te worden. Opgemerkt moet worden dat de functionaris veelal wel de behoefte heeft de voor hem/haar kenmerkende zaken nogmaals te noteren.

Kwaliteitseisen

Een functiebeschrijving moet kort en helder de actuele lokale situatie weergeven. De set functiebeschrijvingen van de organisatorische eenheid; team, unit, afdeling dienst, sector etc., moet een volledig beeld geven van de activiteiten van de organisatorische eenheid inclusief de werkverdeling daarbinnen.

Relatie functie-functionaris

Zeker in de gezondheidszorg is er bij zeer veel functies een grote relatie tussen de functie en datgene wat de functionaris in zich heeft. Meer dan in de industrie kan de functievervuller de functie en het resultaat van het functioneren mede bepalen.
Functiewaardering blijft gericht op het waarderen van de functie in organisatorisch verband. Dit wil zeggen dat daar waar de persoonlijke invloed op de functie groot wordt er een spanningsveld gaat ontstaan tussen datgene wat de organisatie in de functie onderbrengt en datgene wat de functionaris realiseert.

Wie stelt de functiebeschrijving op?

De werkgever laat de functiebeschrijving opstellen. De werkgever kan dat laten doen door de leidinggevende, door een P&O medewerker of door de functievervuller. Ook een combinatie is denkbaar; de leidinggevende van de organisatorische eenheid kan bijvoorbeeld de plaats en de doelstelling vaststellen, de functievervuller kan hetzij de aanzet geven voor, hetzij het deel invullen van de taken/ resultaten en de afdeling P&O kan bijvoorbeeld de relevante functie-eisen formuleren.

Formele vaststelling

De functiebeschrijving moet worden gedateerd en formeel worden vastgesteld. Het formeel vaststellen vindt plaats door of namens de directie waarbij het aanbevelenswaardig is dat de functievervuller(s) akkoord gaat/gaan. Dit is echter geen vereiste.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2024.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen. Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een



legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Voor gewijzigde wet- en regelgeving door de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon per 1 januari 2024 geldt ook dat bij strijdigheid genoemde gewijzigde wet- en regelgeving prevaleert zoals de regelen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Dit betekent onder andere dat indien de salarisbedragen per 1 januari 2024 lager zijn dan het wettelijk minimum(uur)loon, de nieuwe wettelijke bedragen van toepassing zijn en dat per 1 januari 2024 in de loonopgave ook melding gemaakt moet worden van het voor desbetreffende werknemer van toepassing zijnde minimumuurloon.

Dictum IV

Voor zover in de in dictum I opgenomen bepalingen wordt verwezen naar informatie die gepubliceerd is op een website, geldt dat de informatie zoals opgenomen op die website geen onderdeel uit maakt van dit besluit tot algemeenverbindendverklaring. Deze informatie wordt aangemerkt als toepassingspraktijk van cao-bepalingen, zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van het Toetsingskader AVV. De inhoud van deze informatie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitgezonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2025 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 18 maart 2024

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
P.S. Nanhekan*